

JOANA ALEXANDRA RAMOS DA FONSECA

**Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre
Género e Desigualdades na Guarda Nacional
Republicana**

Orientador: Professor Doutor Néilson Ramalho

**Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa
Instituto de Serviço Social**

Lisboa

2022

JOANA ALEXANDRA RAMOS DA FONSECA

**Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre
Género e Desigualdades na Guarda Nacional
Republicana**

Dissertação defendida em provas públicas para obtenção do Grau de Mestre em Riscos e Violência(s) nas Sociedades Atuais: Análise e Intervenção Social, no Curso de Mestrado em Riscos e Violência(s) nas Sociedades Atuais: Análise e Intervenção Social, conferido pela Universidade Lusófona – Centro Universitário de Lisboa, no dia 16/12/2022, perante o júri, nomeado pelo Despacho de Nomeação n.º 337/2022, de 4 de novembro de 2022, com a seguinte composição:

Presidente: Professora Doutora Fátima Gameiro

Arguente: Professor Doutor Miguel Rodrigues

Orientador: Professor Doutor Nélson Ramalho

**Universidade Lusófona – Centro Universitário de
Lisboa**

Instituto de Serviço Social

Lisboa

2022

*Que nada nos defina, que nada nos sujeite. Que a
liberdade seja a nossa própria substância, já que viver é
ser livre.*

(Simone de Beauvoir, O segundo sexo.)

AGRADECIMENTOS

Uma vez que, este não é um trajeto individual, quero agradecer a todas as pessoas que, ao longo deste percurso, contribuíram para a realização desta dissertação.

Às militares que entrevistei, um agradecimento especial pela disponibilidade imediata para participarem e partilharem as suas histórias comigo.

Ao Major Reinaldo Hermenegildo e ao Capitão Emanuel Massa, supervisores institucionais pela GNR, um agradecimento pela disponibilidade e contributos ao longo desta dissertação.

Ao Professor Doutor Néilson Ramalho, o meu orientador, um agradecimento especial pela dedicação e constante motivação ao longo de todo este processo, amparando sempre com a sua sabedoria.

À minha mãe, por ser a minha bússola, feita de amor e carinho, por todo o apoio e motivação ao longo de toda a minha vida.

Ao meu pai, por todo o amor e motivação e por inculcar em mim um carinho especial pela vida militar.

Ao Paulo, pela paciência e momentos de descontração que tornaram os dias mais bonitos.

À Ana, por encorajar-me a acreditar nos meus sonhos.

À minha di, pela alegria e por ser a minha inspiração.

Ao Américo e aos meus tios e primas, pelo carinho.

Ao Fábio pelo suporte e amparo ao longo deste trilha.

Ao Tiago, Rodrigo, Catarina, Beatriz e Luana, pela partilha de ideias tão importantes para esta dissertação, pela cumplicidade e amizade.

À Ariz e à Raquel pela companhia nos dias mais difíceis.

Aos meus amigos e amigas, pela preocupação e palavras de motivação.

Às minhas miúdas da faculdade, Marta, Mariana, Rafaela, Liliana, Márcia, Catarina, Soraia, pela amizade que nos une, e por partilharem comigo os saberes sociológicos.

À Cláudia, Sandra, Lucília e Patrícia, pelo papel importante neste meu caminho, pela motivação e aprendizagem de todos os dias.

À Tânia, Mariana e Marta, as companheiras da lusófona, por fazerem parte deste processo tão importante, pela motivação e pelo ouvido amigo.

A todos, o meu profundo obrigado.

RESUMO

As mulheres encontram-se em desvantagem em inúmeras esferas da vida, e apesar dos inúmeros esforços e estratégias, a nível nacional e internacional, para combater a desigualdade de género, os progressos são lentos. Em Portugal, a Guarda Nacional Republicana “abriu portas” às mulheres em 1994, um passo tardio, dado que outras instituições militares e de segurança pública já haviam iniciado este processo. Apesar da crescente taxa de feminização na GNR nos últimos anos, as mulheres ainda se encontram sub-representadas em todas as categorias profissionais. Neste sentido, pretendeu-se conhecer as desigualdades sentidas pelas mulheres militares na Guarda Nacional Republicana..

Esta dissertação partiu de uma metodologia qualitativa, onde foram entrevistadas 14 mulheres, entre os 22 e os 50 anos, com funções exclusivamente militares do Comando Territorial de Lisboa da GNR.

Verificou-se uma tendência, dos homens militares, para lógicas de exclusão e de hostilidade ou, por oposição, de protecionismo, para com as colegas mulheres militares. Confirmou-se que as mulheres tendem a produzir estratégias de manutenção no espaço hegemonicamente masculino, tendo, por isso, a necessidade de demonstrar competência acrescida para o trabalho que é, ainda, visto pela sociedade, como um trabalho masculino. As mulheres, responsáveis pelo cuidado familiar e pela maioria do trabalho doméstico, acabam por priorizar a vida pessoal e a estabilidade familiar, quando enfrentadas com a opção de progressão de carreira ou de saída para uma missão internacional.

Conceitos-chave: Género; Desigualdades; Mulheres Militares; Guarda Nacional Republicana

ABSTRACT

Women are disadvantaged in numerous spheres of life, and despite numerous national and international efforts and strategies to combat gender inequality, progress is slow. In Portugal, the National Republican Guard "opened its doors" to women in 1994, a late step, given that other military and public security institutions had already begun this process. Despite the increasing feminization rate in the GNR in recent years, women are still under-represented in all professional categories. In this sense, the aim was to understand the inequalities felt by military women in the Republican National Guard.

This dissertation was based on a qualitative methodology, where 14 women were interviewed, between the ages of 22 and 50, with exclusively military functions in the Lisbon Territorial Command of the GNR.

We verified a tendency among military men towards a logic of exclusion and hostility or, on the contrary, protectionism towards female military colleagues. It was confirmed that women tend to produce maintenance strategies in the hegemonically masculine space, having, therefore, the need to demonstrate increased competence for the work that is still seen by society as masculine work. Women, responsible for family care and most of the domestic work, end up prioritizing personal life and family stability, when faced with the option of career advancement or leaving for an international assignment.

Key Concepts: Gender; Inequalities; Military Women; Republican National Guard

SIGLAS

APAV	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CIGGUARDA	Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
GNR	Guarda Nacional Republicana
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
MPS	Mulheres, Paz e Segurança
ONU	Organização das Nações Unidas
PSP	Polícia de Segurança Pública
RCSNU	Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas
UE	União Europeia

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABELAS	11
ÍNDICE DE GRÁFICOS	11
ÍNDICE DE FIGURAS	11
INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I: GÉNERO E DESIGUALDADES	15
1.1. Sexo, Género e Estereótipos de Género.....	16
1.2. Desigualdades de género	18
1.2.1. Desigualdades de género no trabalho.....	21
CAPÍTULO II: MULHERES NA PROFISSÃO MILITAR	25
2.1. Forças Militares e Forças de Segurança em Portugal	26
2.1.1. A Guarda Nacional Republicana: estrutura militar e hierárquica	27
2.2. As Mulheres na profissão militar em Portugal: breve resenha histórica	28
2.3. Estratégias e sociabilidades num espaço predominantemente masculino	34
2.4. Políticas Nacionais e Estratégias Institucionais da GNR para a Igualdade de Género	38
CAPÍTULO III: PERCURSO E PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO	41
3.1. Estudo qualitativo	42
3.2. Definição do Campo Empírico: Comando Territorial de Lisboa da GNR	42
3.3. Participantes: militares do género feminino na GNR	43
3.4. A Recolha de Dados	43
3.4.1. O guião de entrevista.....	44
3.4.2. A entrevista: procedimentos e limitações	45
3.5. Análise de dados	47
CAPÍTULO IV: ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	48
4.1. Socialização pela diferença: o género.....	49
4.1.1. Expetativas Familiares e Desejabilidade Social.....	49
4.1.2. Perceções sobre “Ser Mulher”	51
4.2. Ser mulher numa profissão militar	52
4.2.1. O processo de integração na GNR	53
4.2.2. O Recrutamento e os atributos sociais de género.....	56
4.2.3. Estratégias para a manutenção num espaço hegemonicamente masculino	57
4.2.4. Sociabilidades e diferenças entre géneros no contexto militar	59
4.2.5. Resistências à participação em Missões Internacionais	62

Joana Alexandra Ramos da Fonseca – “Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”	
4.2.6. Perceções sobre limitações de género na carreira militar.....	64
4.2.7. Poder e Reconhecimento: uma polarização entre o mundo civil e militar	66
4.3. Estratégias para a Igualdade: formação e a necessidade de combater discriminações de género na GNR	68
CONCLUSÃO.....	70
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
APÊNDICES	i
Apêndice 1 – Perfil das participantes	ii
Apêndice 2 - Caraterização das participantes	ii
Apêndice 3 – Guião da entrevista semidiretiva	iii
Apêndice 4 - Modelo de consentimento informado	vii
Apêndice 5- Categorias de análise.....	viii
Apêndice 6 - Dicionário de categorias de análise.....	viii
ANEXOS	xi
Anexo 1 – Estrutura hierárquica e categorias profissionais dos militares da GNR.....	xii
Anexo 2 - Pedido de Colaboração	xiii
Anexo 3 - Termo de Compromisso	xiv
Anexo 4.A.- Declaração dos Dados Relativos ao Estudo/Investigação	xv
Anexo 4. B. - Declaração dos Dados Relativos ao Estudo/Investigação.....	xvii
Anexo 4. C.- Declaração dos Dados Relativos ao Estudo/Investigação.....	xviii
Anexo 5.A. - Dados de Identificação e Declaração de Confidencialidade.....	xviii
Anexo 5.B. - Dados de Identificação e Declaração de Confidencialidade	xx

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição das Forças Militares, Forças de Segurança e Serviços de Segurança em Portugal.....	26
--	----

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- Homens e Mulheres nas Forças Armadas e nas Forças de Segurança, segundo o Género	32
Tabela 2 – Militares da GNR por género e categoria profissional (2021).....	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxa de feminização da GNR entre 1997 e 2020.....	32
Gráfico 2 – Taxa de feminização nas Forças de Segurança num Quadro Comparativo com o Espaço Europeu (2018)	34

INTRODUÇÃO

Esta dissertação, intitulada “Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”, foi desenvolvida no âmbito do mestrado em Riscos e Violência(s) nas Sociedades Atuais: Análise e Intervenção Social, do Instituto de Serviço Social da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, sob orientação do Professor Doutor Néilson Ramalho. A mesma centra-se nas desigualdades de género no campo militar e teve como objetivo principal conhecer as desigualdades sentidas pelas mulheres militares na Guarda Nacional Republicana (GNR).

A escolha desta temática partiu de um conjunto de motivações de ordem pessoal, social e científica. Do ponto de vista pessoal, porque ao longo do percurso de vida da mestranda, cuja trajetória familiar apresenta ligações próximas à profissão militar, houve sempre uma tentativa de procurar questionar e compreender os papéis sociais atribuídos às mulheres e, em particular, às militares, dada a sua sub-representação nos ambientes militarizados. Neste trajeto pessoal, a mestranda conheceu várias histórias de mulheres que, dado o seu contexto histórico e social, não puderam candidatar-se a concursos militares por constrangimentos sociais, razão que a motivou a conhecê-los mais aprofundadamente. Desde cedo que a mestranda observava que as mulheres tendiam a reproduzir um trajeto pessoal e, também ele social e profissional, sustentado nas expectativas sociais e normas de género. E, por isso, desde cedo via com admiração as mulheres que, num “mundo de homens”, tinham a coragem de fugir “à regra”, ao socialmente expectável e desbravavam caminho, com todas as dificuldades que isso acarretava.

Do ponto de vista social, por se reconhecer que as mulheres enfrentam múltiplas desigualdades em função do seu género, que não se repercutem com a mesma dimensão e com a mesma intensidade nos homens. Como tal, ao longo da história da humanidade, as mulheres tiveram que provar muito mais as suas capacidades para conseguirem obter a igualdade desejada, enfrentando obstáculos diversos, seja a nível social, familiar, educacional ou profissional. Em particular, no domínio militar, mesmo após terem acedido profissionalmente a este espaço, vêm-se confrontadas com regras e funções específicas em função do seu género.

A nível científico, salienta-se que, alguns estudos – como os de Carreiras (1994; 2002; 2004) ou de Monte (2020) – foram grandes contributos teóricos para a compreensão efetiva do percurso histórico das mulheres nas Forças Armadas (FA) portuguesas. Mas embora se reconheça a existência de escassas reflexões teóricas sobre as mulheres em missões internacionais e de paz (cujo problema é sinalizado por Malheiro, 2020) ou sobre os seus

obstáculos na progressão de carreira e conciliação entre a vida pessoal e profissional, considera-se haver a necessidade de um aprofundamento científico também sobre o seu percurso histórico (e atuais desigualdades) nas Forças de Segurança Portuguesas, cujos estudos, em território nacional – ao contrário do que se verifica no Brasil, por exemplo, onde existe uma maior produção de literatura sobre a temática (Cappelle et Al., 2002; Cappelle & Melo, 2010; Ribeiro & Garcia, 2015) – parecem ser ainda incipientes, destacando-se, sobretudo, o estudo de Esteves (2013) – que procurou estudar a (des)igualdade de oportunidades na GNR através da realização de um estudo de caso – de Videira (2015) – que procurou compreender a influência do género no exercício de funções na GNR – e de Antunes (2018) – que analisou a cultura organizacional e identidades profissional e de género das mulheres da GNR. Muito particularmente, os estudos que incidem sobre a participação das mulheres da GNR na Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS) são praticamente inexistentes – apenas Malheiro (2020), reflete sobre a aplicação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (RSCNU) na GNR.

Por este conjunto de razões procurou-se construir novas reflexões sobre o papel da mulher na GNR, após 28 anos da permissão da sua entrada nesta profissão militar que, outrora, se encontrava interdita a estas. O presente estudo teve, assim, como objetivo geral, *conhecer e analisar as perceções das mulheres militares da GNR sobre as desigualdades de género no contexto profissional* e, enquanto objetivos específicos: (i) conhecer e analisar as dificuldades e vulnerabilidades sentidas em função do género, (ii) analisar as relações de género no contexto militar e, (iii) identificar as resistências e constrangimentos existentes na GNR que dificultam a igualdade das mulheres militares.

Ressalta-se a importância do desenvolvimento de estudos sobre esta temática na área do serviço social, primeiramente para consciencializar a comunidade científica para o problema das desigualdades de género em contexto militar e, em segundo lugar, para tentar mitigar essas mesmas desigualdades, com vista à construção de uma sociedade mais justa e plena na garantia dos direitos fundamentais.

Este trabalho encontra-se, assim, estruturado em dois capítulos de revisão teórica. O primeiro, designado *Género e Desigualdades*, que procura introduzir os conceitos principais e apresentar sumariamente as desigualdades de género no contexto português, e em particular, as desigualdades laborais. O segundo capítulo *Mulheres na Profissão Militar*, que se encontra dividido em 4 subcapítulos, e procura contextualizar as diferentes forças de segurança e militares em Portugal, retratar o percurso das mulheres no âmbito destas forças, os obstáculos na sua integração, as sociabilidades entre homens e mulheres, e por fim, apresentar um

levantamento das políticas nacionais e institucionais na promoção da igualdade de género nos últimos anos, nomeadamente na GNR.

No terceiro capítulo é apresentado o processo metodológico do estudo, onde é descrito o acesso ao terreno e aos participantes, os instrumentos de recolha de dados, o processo das entrevistas e as ferramentas de análise de conteúdo, assim como as principais dificuldades e limitações sentidas na prossecução deste trabalho.

O quarto e último capítulo apresenta os resultados obtidos, em cruzamento com a análise da revisão da literatura. Ressalva-se que esta é uma etapa fundamental na construção do estudo, por cruzar e possibilitar a reflexão sobre o trabalho empírico com o trabalho cientificamente produzido.

O estudo é finalizado com uma conclusão onde se verifica que, apesar dos inúmeros avanços institucionais, políticos, medidas nacionais e internacionais, as mulheres continuam a enfrentar várias e múltiplas dificuldades e obstáculos não formais na progressão de carreira, nas suas escolhas profissionais (travadas pela vida pessoal), na inserção militar, na diferenciação entre grupos, na legitimidade do seu desempenho profissional, etc., obstáculos e desigualdades estes influenciados pela cultura e pelas normas sociais, de reprodução da diferenciação entre géneros. Concluiu-se que, por uma lógica de sobrevivência, as mulheres tendem a produzir um leque de estratégias de manutenção do seu lugar no espaço predominantemente masculino.

CAPÍTULO I: GÉNERO E DESIGUALDADES

1.1. Sexo, Género e Estereótipos de Género

O conceito de *sexo* é geralmente utilizado para se referir às características físicas e biológicas que definem os indivíduos como homens ou mulheres (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género [CIG], 2022). Todavia, segundo Torres et. al. (2018, p. 6), essas características, ao se basearem “nas diferenças genéticas, cromossómicas e hormonais”, revelam-se insuficientes para definir o *género* que, segundo Dias (2015, p. 78), refere-se aos “comportamentos e expectativas socialmente apreendidos a propósito de ambos os sexos”. Complementando esta ideia, Cerejo (2014) refere que o género é

uma convenção social que associa determinados comportamentos, atributos, valores, atitudes, expectativas e comportamentos a cada um dos sexos. (...) Masculino e feminino, são categorizações construídas socialmente e assentes na dualidade e no instrumentalismo das funções sociais atribuídas a homens e mulheres. (p. 32)

O “sexo biológico” dissocia-se assim do “sexo social” (género) (Casique et al., 2006) na medida em que o primeiro é referente aos órgãos e características sexuais com os quais o indivíduo nasce e, o segundo, deriva da construção social das diferenças entre sexos nas sociedades ocidentais. Tal como afirma Monte (2020, p. 13), “a forma típica como mulheres e homens experienciam o seu corpo *não é determinada biologicamente*, mas socialmente, visto ser resultado de discursos e práticas que, desde a infância lhes são inculcados, através de processos socializadores”.

É no processo de socialização primária, isto é, na fase mais precoce da vida que as crianças apreendem as normas, os papéis e as condutas de género atribuídas a cada um dos sexos. Giddens (2010) emprega o termo *aprendizagem do género* para se referir à aprendizagem e interiorização do género, manifesto na escolha de brinquedos e de vestuário, nas formas de tratamento, no comportamento verbal e não verbal e no modo de exprimir as emoções. Também Butler (2017, p. 35) refere que é com base nos papéis sociais de género que se estabelece uma “versão normativa (que) procura indicar as expressões de género que são aceitáveis e as que não são”. É com base em *estereótipos de género*, ou seja, em imagens construídas e idealizadas sobre o “ser homem” e “ser mulher”, que se tende a procurar corresponder a essas normas sociais, definindo para si mesmos (e para os outros) o que é esperado segundo o sexo. Os estereótipos são, portanto, “crenças acerca das características das pessoas que pertencem a um grupo particular” (Cardona et al., 2015). Essas características, quando partilhadas por um

ou entre o grupo social, funcionam como agentes de categorização que contribuem para uma leitura mais facilitada do ambiente social envolvente. Todavia, segundo Cardona et. al. (2015, p. 26), os estereótipos são “uma leitura distorcia e redutora da realidade” que “facilmente legitimam categorizações irrefletidamente generalizáveis”, podendo trazer consequências negativas, expressas em discriminação e marginalização social para os indivíduos que não se encaixam nesses estereótipos.

Monte (2020) dá conta, por exemplo, que em termos corporais, homens e mulheres têm sido pensados de forma diferente: homens/fortes e mulheres/fracas.

o físico de homens e de mulheres deve (...) ser pensado não como resultado puramente inato das diferenças biológicas entre sexos, mas como resultado de construções e inscrições socioculturais que desvalorizam o papel da mulher e sobrevalorizam o do homem na sociedade, que, passadas de geração em geração alimentam a relação naturalizada entre homem-robustez física e mulher- fragilidade física. (p. 14).

Também Torres et al. (2018) referem que o homem está geralmente associado a comportamentos mais agressivos e as mulheres a comportamentos mais dóceis e afetuosos (ideias estas, baseadas em explicações hormonais).¹ É com base em estereótipos desta natureza que as crianças interiorizam o que é “ser homem” e “ser mulher”, como um conjunto de orientações que contribuem para a reprodução de um leque de atos performativos desenvolvidos no seu quotidiano (Goffman, 1993). Espera-se, por isso, que “os meninos sejam «fortes, independentes, agressivos, competentes e dominantes» e as meninas «dependentes, sensíveis, afetuosas e que suprimam os seus impulsos agressivos e sexuais” (Negreiros & Feres-Carneiro, 2004, p. 35).

Bourdieu (2013) refere que existe um conjunto de princípios morais e sociais que reproduzem a condição masculina/feminina. As mulheres, por exemplo, apreendem desde a socialização primária “os sentimentos relacionados com as diferentes partes do corpo, com as costas a serem mantidas retas, com as pernas que não devem ser afastadas, etc., e tantas outras posturas que estão carregadas de uma significação moral” (p. 43). O autor reflete sobre esta reprodução dos códigos sociais de diferenciação, retratando que a socialização do modo de utilizar o corpo com base no género, se reflete em “princípios antagónicos da identidade

¹ No entanto, a autora argumenta que “não são necessariamente os homens com níveis mais elevados de testosterona que têm comportamentos mais agressivos”. Diz ela que, talvez, seja “a forma como desde crianças os homens foram habituados a lidar com os impulsos agressivos.” (p. 6-7)

masculina e da identidade feminina (...) de manter a postura corporal e de se «saber comportar»” (p. 42).

De acordo com Berger e Luckmann (2004), a interiorização do género só se concretiza “quando há identificação”, ou seja, quando a “criança absorve os papéis e as atitudes dos outros significativos e os interioriza, tornando-os seus” (p. 176). É a partir desta interiorização, que as crianças reproduzem o que é associado ao “masculino” e ao “feminino”. E, por isso, “meninos e meninas inclinam-se mais a imitarem os seus iguais do que os do outro sexo” (Negreiros & Feres-Carneiro, 2004, p. 35). Este processo de aprendizagem de género apresenta-se, quase sempre, como “natural”. Mas a “naturalização” tem como base a aceitação das diferenças biológicas dos corpos, produtoras de uma diferença social que, grande parte das vezes é, “inquestionada e irrefletida” (Monte, 2020, p. 11).

Negreiros e Feres-Carneiro (2004, p. 15) afirmam que “a maneira como os pais educam os seus filhos (...) sobre o que é ser homem e/ou ser mulher, assim como a sociedade define esses papéis, são fatores importantes na formação do género”. No entanto, como sinalizou Giddens (1997, p. 81), apesar da apreensão da realidade social ser muito mais intensiva durante a infância, ela prolonga-se por todo o ciclo de vida. Todo o ambiente familiar, social, educacional e cultural são dimensões que contribuem para a assimilação das normas que estruturam a sociedade (Dias, 2015). A socialização de género é um processo que acompanha toda a trajetória de vida dos indivíduos, sendo a sua identidade construída e reafirmada nas interações com os outros na vida quotidiana, acabando, segundo Lima, et al. (2017), por ter repercussões “em todas as esferas da vida dos sujeitos”, incluindo, “a esfera do trabalho e da escolha profissional” (p. 36).

1.2. Desigualdades de género

São as mulheres que enfrentam maiores desigualdades sociais e maiores disparidades, seja nas áreas da educação, da saúde, da habitação, nos processos de tomada de decisão, dos usos do tempo ou do mercado de trabalho (CIG, 2021a).

Ao nível da *educação*, reconhece-se que, atualmente, as mulheres detêm maiores habilitações literárias ao nível do ensino superior do que os homens (CIG, 2021a). No entanto, de acordo com a Direção-Geral das Estatísticas da Educação e Ciência (2019/2020²), estas ainda tendem a concentrar-se maioritariamente nas áreas da “Saúde e Proteção Social” (78,2%), ao

² O relatório referente a 2021/2022 não faz esta análise por género

passo que os homens têm maior representação nas áreas das “Tecnologias de Informação e Comunicação” (84%) ou “Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção” (68,9%). O *Boletim Estatístico da Igualdade de Género em Portugal* (CIG, 2021a) refere que a taxa de feminização tem sobressaído em outras áreas, como a “Educação”, as “Ciências Sociais, Jornalismo e Informação” ou as “Artes e Humanidades”.

Na que respeita aos *processos de tomada de decisão*, o Comité de Ministros do Conselho da Europa salientou, em 2003, que “tendo presente que as mulheres constituem mais de metade da população e do eleitorado nos Estados membros mas continuam a estar seriamente sub-representadas na tomada de decisão política e pública” (muito particularmente devido “à persistência de modelos tradicionais na repartição de papéis”), seria fundamental “garantir a igualdade no acesso das mulheres a cargos de tomada de decisão e de poder.” (p. 1). No sentido de implementar esta recomendação, em Portugal, foi estabelecida, em 2006, a lei da paridade (lei orgânica nº3/2006, de 21 de agosto), que estabeleceu que ambos os géneros teriam que apresentar uma percentagem mínima de 33% nas listas da Assembleia da República, Autarquias locais e do Parlamento Europeu, tendo esta percentagem se alterado, em 2019, para 40% (lei orgânica nº1/2019, de 29 de março). Esta medida trouxe mudanças no plano da igualdade de género a nível nacional, uma vez que, em 2010, tinham sido eleitos para a Assembleia da República 18,2% mandatos do género feminino, e nas eleições legislativas de 2022, as mulheres representaram 37% dos mandatos (PORDATA, 2022a). Em 2019, o XXII Governo Constitucional Português era composto por 8 ministras, representando 40% (CIG, 2021a). Já em 2022, o XXIII Governo Constitucional Português passou a ser composto por 9 ministras, representando assim 53%. Tendo em conta estes dados sobre a evolução da participação das mulheres na vida política, é possível verificar uma mudança efetiva no plano da igualdade e de participação ativa das mulheres, com base nos cargos de Ministras e Secretárias de Estado, evoluindo de 1,9% em 1976, para 37,1% em 2019 (CIG, 2021a). Todavia, apesar destes avanços, e de não existirem dados que possibilitem realizar esta comparação referente a 2022, em 2020, Portugal (5,9%) continuava abaixo da média da UE (11,3%) (PORDATA, 2022b). Na Finlândia, 56% do governo era composto por mulheres, traduzindo-se no país europeu com maior representação feminina. Este quadro de evolução positiva não se tem verificado, no entanto, no poder local português, sendo que, em 2019, tinham sido eleitas apenas 32 mulheres para a presidência das autarquias, num total de 308 municípios. Em 2021, foram eleitas menos autarcas do que nas eleições autárquicas de 2019, com apenas 28 mulheres à frente do poder local.

As desigualdades de género estão presentes em várias esferas da vida social, e de acordo com o *Boletim Estatístico para a Igualdade de Género em Portugal* (CIG, 2021a), são também as mulheres que se encontram mais facilmente expostas a múltiplas situações de *violência*: sexual³, assédio (moral ou sexual, nomeadamente em contexto profissional), tráfico de seres humanos (em particular, para exploração sexual)⁴, violência doméstica, entre outras. De acordo com o estudo realizado pela Fundação Manuel dos Santos, *As Mulheres em Portugal Hoje* (2019), que contou com uma amostra de 2,7 milhões de mulheres portuguesas, 35% das inquiridas declararam já ter sido vítimas de assédio moral em contexto profissional e 16% já ter passado por situações de assédio sexual. Quanto à violência doméstica, em 2019, 75% das vítimas eram do género feminino (CIG, 2021a). Segundo o Relatório Anual da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV) (2021), o perfil da vítima de violência doméstica é do género feminino, com média de idades de 40 anos, e cerca de 15% foram vítimas de violência por parte do cônjuge, companheiro ou namorado.

Ao nível da *proteção social*, a desigualdade de género também é evidente. Segundo o PORDATA (2022c), 55,5% das pessoas beneficiárias de prestações de desemprego, em Portugal, são mulheres. Em 2020, 16,7% delas encontrava-se em risco de pobreza, auferindo rendimentos inferiores ao limiar, ainda que a receber (ou não) pensões e outros apoios sociais. E, por isso mesmo, no indicador relativo ao risco de pobreza das mulheres, Portugal encontra-se 10 lugares abaixo em comparação a outros países europeus, designadamente Bulgária (25,8%); Roménia (24,6%); Lituânia (23,1%); Estónia (22,3%); Espanha (21,7%); Croácia (19,6%); Alemanha (19,2%); Malta (18,3%); Grécia (17,9%); e Suécia (17,2%) (PORDATA, 2022d).

De acordo com a CIG (2021a), e no que respeita às responsabilidades das *tarefas domésticas e cuidados com descendentes*, estas também continuam a recair principalmente sobre as mulheres. Constata-se também uma desigual distribuição do uso dos tempos e das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Em Portugal, cerca de 22% das mulheres, e apenas 4% dos homens, entre os 20 e os 64 anos, não trabalham fora do espaço doméstico para poder garantir o cuidado dos filhos e/ou dependentes. De acordo com Sagnier et. al. (2019), as mulheres despendem cerca de 50% do seu tempo em tarefas domésticas.

³ Segundo o Relatório Anual de Segurança Interna (2020) as mulheres representam 92,3% das vítimas de violação sexual.

⁴ Em 2019, estimava-se que cerca de 72% das vítimas de exploração sexual a nível mundial eram do género feminino (Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime – UNODC, 2019).

As mulheres enfrentam desigualdades e vulnerabilidades sociais que são transversais em diversos contextos e dimensões das suas vidas, desde a educação, à representação e poder nos processos de tomada de decisão, à exposição a situações de violência de todo o tipo, à proteção social, e à divisão das responsabilidades domésticas e parentais. Adicionalmente, as mulheres enfrentam desigualdades significativas no domínio profissional e salarial, tal como iremos ver no ponto seguinte, o que se revela num obstáculo premente das suas vidas.

1.2.1. Desigualdades de género no trabalho

Apesar da crescente autonomização da mulher da esfera privada e consequente integração no mercado de trabalho, resultado das lutas e reivindicações feministas dos anos 60, existe ainda um longo caminho a percorrer para a plena igualdade no contexto laboral. De acordo com o *Boletim Estatístico para a Igualdade de Género em Portugal* (CIG, 2021a), verifica-se que as mulheres se encontram em pior posição em comparação aos homens em todos os indicadores relacionados com o emprego e o trabalho.

Ao nível do desemprego, por exemplo, dos 350,9 milhares de pessoas que se encontravam nessa situação, em 2020, 180,2 eram mulheres. Com efeito, a taxa de desemprego com 15 ou mais anos, é representada maioritariamente por mulheres.

No que diz respeito ao trabalho a tempo parcial e a tempo inteiro, verifica-se que as mulheres apresentam uma taxa de trabalho a tempo parcial superior relativamente aos homens, de cerca de 58,5% e, inversamente, os homens apresentam uma taxa de trabalho a tempo inteiro superior relativamente às mulheres, de cerca de 51,7%.

Em termos salariais, a mulher continua a obter rendimentos inferiores aos do homem. Em 2020, por exemplo, a disparidade salarial entre homens e mulheres com idades compreendidas entre os 20 e 64 anos encontrava-se nos 5,9%, sendo que a mesma é mais significativa junto de mulheres com maiores níveis de escolarização. Os dados existentes indicam que quanto mais qualificadas são as mulheres, menos ganham, recebendo em média menos 223,10€ mensais em relação aos homens. A dimensão da antiguidade no posto de trabalho também tem consequências visíveis nesta desigualdade, constatando-se que “com uma antiguidade de 20 ou mais anos, as mulheres auferem, em média, menos 24,6% do que os homens, o que se traduz em receberem, em média, menos 448,69€.” (CIG, 2021a, p. 60). De acordo com o Índice de Igualdade de Género em Portugal (EIGE, 2020), as mulheres também são menos remuneradas que os homens em trabalho igual, em cerca de 30%.

Verifica-se ainda que as mulheres se encontram maioritariamente nas posições mais baixas das carreiras, enquanto os homens estão maioritariamente representados nos cargos superiores. Observa-se também que “as funções de maior prestígio social e de melhor remuneração ainda são (notadamente) ocupadas por homens” (Bruschini, 2007, cit. in. Ribeiro & Garcia, 2015, p. 61). A Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (2019/2020) evidencia, por exemplo, que na carreira de docente do ensino superior, 76% dos professores catedráticos são homens. Ou, segundo a CIG (2021a), a profissão de “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos/as” é representada apenas por 35,7% de mulheres. Segundo o *Boletim Estatístico para a Igualdade de Género em Portugal* (CIG, 2021a), as mulheres encontram-se maioritariamente representadas em “setores e ocupações menos bem remuneradas (segregação horizontal do mercado de trabalho)”, assim como estão “em minoria em cargos de poder e tomada de decisão, tanto política como económica (segregação vertical do mercado de trabalho).” (p. 11). Bourdieu (2013) justifica que “se é verdade que encontramos mulheres a todos os níveis do espaço social, as suas oportunidades de acesso (e a sua taxa de representação) diminuem à medida que nos aproximamos das profissões mais raras e mais procuradas.” (p. 79).

Santos e Amâncio (2014) referem que persiste um favorecimento na distribuição do trabalho para os homens, dado que as organizações laborais tendem a privilegiar as “qualidades associadas à masculinidade do que as mulheres e as qualidades associadas à feminilidade.” (p. 711). São, segundo Monte (2020), as “características e expectativas estereotipadas construídas em torno dos diferentes sexos, que posicionam os homens em posições sobrevalorizadas na esfera pública e profissional e as mulheres em posições inferiorizadas, amarrando-as à esfera privada do lar e da família.” (p. 24). Santos e Amâncio (2014), justificam que:

o processo de socialização das mulheres coloca-as em desvantagem no mercado de trabalho, (...) porque características valorizadas no mundo do trabalho, como a agressividade e a ambição, não são estimuladas no caso delas, ao contrário das características necessárias à esfera doméstica e relacional, que fazem parte do papel social que lhes é atribuído. (p. 702).

As mulheres deparam-se, muitas vezes, com o chamado “teto de vidro”, nomeadamente em profissões/instituições marcadamente distintas entre sexos, como é o caso das profissões militares. Segundo Cappelle e Melo (2010), o teto de vidro define-se como:

uma barreira sutil e transparente, mas suficientemente forte para bloquear a ascensão das mulheres a níveis hierárquicos mais altos. Tal barreira limita com base no género e não na qualificação da mulher, e visa à manutenção das desigualdades como forma de opressão, estando presente em brincadeiras, políticas administrativas, metáforas e linguagens utilizadas. (Steil, 1997, cit. in Cappelle & Melo, 2010, p. 78).

Segundo Santos e Amâncio (2014), as mulheres deparam-se com um teto de vidro, ao passo que “os homens encontram uma espécie de «escada rolante de vidro» que os leva a ascender rapidamente na profissão.” (p. 711). Isto significa que, segundo as autoras, em muitos casos os homens encaram os desafios e os obstáculos como algo a superar e a enfrentar, ao passo que as mulheres encontram efetivamente obstáculos na sua plena integração, ascensão e progressão.

Quanto ao uso do tempo e à conciliação entre a vida profissional e familiar, são também as mulheres, tanto a nível nacional, como no quadro da EU-27, que enfrentam maiores constrangimentos (Andrade, 2013). Segundo o Índice da Igualdade de Género em Portugal (CIG, 2021b) e o *Boletim Estatístico da Igualdade de Género em Portugal* (CIG, 2021a), as mulheres tendem a responsabilizar-se pela maioria das tarefas domésticas e de prestação de cuidados, despendendo, pelo menos, uma hora do seu tempo nestas tarefas. As mulheres tendem a ter maior representação na população “inativa”, resultante precisamente “das responsabilidades de cuidar” (CIG, 2021a, p. 10). De acordo com o estudo da Fundação Manuel dos Santos (2019), são consideradas três “frentes” que as mulheres, de forma geral, enfrentam no seu dia-a-dia: a frente “do trabalho pago”, “da vida em casal” e “dos/as filhos/as” (p. 278). A responsabilidade do cuidar recai principalmente sobre as mulheres, o que significa que

para as que têm trabalho pago e filhos/as, o facto de viverem em casal não as liberta de uma única hora de trabalho por dia. Nas duas situações, trabalham à volta de 13 horas, em média, por dia, das quais pouco mais de 7 são remuneradas e à volta de 6 são não pagas (gastas nas tarefas domésticas, nos cuidados dos/as filhos/as e em compras/ recados). (Fundação Manuel dos Santos, 2019, p. 282).

De facto, e como refere Carreiras (2011), do ponto de vista cultural, a mulher detém um papel importante na família uma vez que “os papéis sociais das mulheres são, em larga medida, afetados pelas expectativas relacionadas com a sua dedicação na esfera familiar.” (p. 97).

Segundo o *Boletim Estatístico para a Igualdade de Género em Portugal* (CIG, 2021a), persistem obstáculos à valorização da mulher no campo profissional, dado que permanece a “ideia de que as mulheres são «naturalmente» cuidadoras, remetendo-as para o espaço doméstico, limitando as suas carreiras profissionais ao mesmo tempo que reforça o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao espaço doméstico” (p. 51). Neste seguimento, também Schouten (2011) refere que “para além da crença na existência de características físicas para desempenhar certas tarefas, é avançada a ideia de um talento inato às mulheres, sobretudo para o cuidar, relacionado com o chamado instinto maternal.” (p. 89).

CAPÍTULO II: MULHERES NA PROFISSÃO MILITAR

2.1. Forças Militares e Forças de Segurança em Portugal

Em Portugal existem diferentes ramos de defesa pública e nacional, que se distribuem em diferentes categorias de intervenção e com distintas atribuições. Segundo a Figura 1, as Forças Militares (FM) englobam as Forças Armadas, isto é, a Armada, o Exército e a Marinha; as Forças de Segurança englobam a Polícia Marítima (militarizados) e a Polícia de Segurança Pública (PSP) (civis), assim como a GNR (militares), que se encontra entre as Forças Militares e as Forças de Segurança; e os Serviços de Segurança (SS) englobam a Polícia Judiciária (PJ), o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) e o Serviço de Informações de Segurança (SIS) (civis). As Forças Armadas, de cariz militar, são a estrutura de Defesa Nacional do Estado e, por isso, são administradas pelo Ministério da Defesa Nacional. As Forças de Segurança e os Serviços de Segurança, são forças de Segurança Interna do Estado, administradas pelo Ministério da Administração Interna.

Figura 1- Distribuição das Forças Militares, Forças de Segurança e Serviços de Segurança em Portugal



Fonte: GNR (2022a)

Importa destacar que cada Força tem competências, atribuições, direitos e deveres distintos. O militar tem um estatuto especial, e está sujeito a “restrições ao exercício de certos direitos, liberdades e garantias, que vigoram igualmente para os militares das Forças Armadas, nos termos da Lei de Defesa Nacional (LDN) e da Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas” (GNR, 2021, p. 84).⁵

⁵ No caso da GNR, o regime aplicável aos militares depende também da Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar, da Lei de Defesa Nacional (LDN), da Lei de Segurança Interna, do Código de Justiça Militar, do Regulamento de Disciplina da GNR, do Regulamento de Disciplina Militar, do Regulamento de Continências e Honras Militares, do Regulamento da Medalha Militar e das Medalhas Comemorativas das Forças Armadas, do Regulamento das Medalhas de Segurança Pública e do Código Deontológico do Serviço Policial (Lei n.º 30/2017, de 22 de março de 2017).

2.1.1. A Guarda Nacional Republicana: estrutura militar e hierárquica

A Guarda Nacional Republicana (GNR) “é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa, com jurisdição em todo o território nacional e no mar territorial.” (GNR, 2022a). Para efeitos policiais, é administrada pelo Ministério da Administração Interna e para efeitos militares, pelo Ministério da Defesa Nacional.

De entre todas as forças institucionais, a GNR é a que apresenta várias atribuições porque, apesar do seu carácter policial, é também uma Força Militar e, por isso, depende operacionalmente do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas “nos casos e termos previstos nas Leis de Defesa Nacional e das Forças Armadas e do regime do estado de sítio e do estado de emergência, dependendo, nesta medida, do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional no que respeita à uniformização, normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento.” (Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro).

A GNR é comandada, enquanto figura hierárquica máxima, por um oficial general, e divide-se em diferentes estruturas de Comando (Comando da Guarda, Comando Operacional, Comando Operacional dos Recursos Internos e Comando de Doutrina e Formação), áreas territoriais (20 no total, em todo o território nacional) e áreas especializadas (Unidade de Controlo Costeiro, Unidade de Ação Fiscal, Unidade Nacional de Trânsito, Unidade de Segurança e Honras de Estado, Unidade de Intervenção e Unidade de Emergência de Proteção e Socorro), e intervém em diversas áreas (policial; segurança e ordem pública; fiscalização e regulação da circulação rodoviária; fiscalização no âmbito fiscal e aduaneiro; controlo costeiro; investigação criminal, tributária, fiscal e aduaneira; proteção da natureza e do ambiente; proteção e socorro; honorífica e representação; militar) (Despacho n.º 10389/2010, de 22 de junho). Os militares da GNR dispõem do estatuto da condição militar⁶, e estão divididos em diferentes categorias profissionais “que se diferenciam por um aumento da autonomia, da complexidade funcional e da responsabilidade” (alínea 2 do art.º 32 do Decreto-Lei n.º 30/2017,

⁶ Que se define “pela subordinação ao interesse nacional; pela permanente disponibilidade para lutar em defesa da Pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida; pela sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares, bem como à formação, instrução e treino que as mesmas exigem, quer em tempo de paz, quer em tempo de guerra; pela subordinação à hierarquia militar, nos termos da lei; pela aplicação de um regime disciplinar próprio; pela permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais; pela restrição, constitucionalmente prevista, do exercício de alguns direitos e liberdades pela adoção, em todas as situações, de uma conduta conforme com a ética militar, por forma a contribuir para o prestígio e valorização moral das forças armadas; pela consagração de especiais direitos, compensações e regalias, designadamente nos campos da Segurança Social, assistência, remunerações, cobertura de riscos, carreiras e formação.” (Lei n.º 11/89, de 1 de junho de 1989).

de 22 de março), estando elas divididas em três grandes categorias – Guardas, Sargentos e Oficiais – que, por sua vez, englobam outras subcategorias⁷ (anexo 1). A ascensão e progressão na carreira requer um conjunto de requisitos “de acordo com o conteúdo e qualificação da função ou funções” (alínea 3 do art.º 32 do Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março), mencionados no regulamento dos estatutos militares da GNR.⁸ Este regulamento estabelece também as obrigações, deveres e direitos que o militar deve obedecer, entre eles, o dever de obediência, lealdade, proficiência, zelo, isenção, correção, disponibilidade, sigilo, aprumo, autoridade e tutela.

Ao longo dos anos, a instituição foi ganhando novas dinâmicas, decorrentes de vários acontecimentos históricos e sociais, respondendo em situações de policiamento, em missões de paz e em situações de conflito e guerra (GNR, 2022b). No plano internacional, a instituição desenvolve missões de paz e segurança humanitária, de cooperação internacional e de colaboração institucional com várias organizações no plano mundial.

2.2. As Mulheres na profissão militar em Portugal: breve resenha histórica

Há cerca de 50 anos, o acesso à profissão militar era parcialmente exclusivo aos homens, acesso este sustentado em arquétipos e bases que sobrevalorizavam as aptidões e os estereótipos masculinos (Carreiras, 2013; Monte, 2020) porque a figura do militar/soldado era caracterizada por uma masculinidade associada “à guerra, ao poder, opressão”, enquanto a não-masculinidade situava-se “numa matriz simbólica de paz, passividade, maternidade, ineficácia, submissão” (Arkin & Dobrofski, 1995, cit in Moreira et al, 2013, p. 2).

De acordo com Carreiras (1995), os países ocidentais começaram a incluir as mulheres no recrutamento das Forças Armadas nos finais dos anos 70, devido às pressões políticas e de agenda pública, que deram origem ao debate sobre a integração e a importância da mulher no quadro das demais instituições policiais e militares. Em maio de 1991, a União Europeia lançou

⁷ A categoria de Guarda (categoria mais baixa da pirâmide hierárquica) inclui as categorias de Guarda, Guarda Principal, Cabo, Cabo de Curso, Cabo Chefe e Cabo-Mor. A categoria de Sargento (categoria intermédia da pirâmide hierárquica) abrange as categorias de Furriel, 2º Sargento, 3º Sargento, Sargento-ajudante, Sargento-chefe e Sargento-mor. Por último, a categoria de Oficial (categoria mais alta da pirâmide hierárquica), abarca as categorias de Aspirante, Alferes, Tenente, Capitão, Major, Tenente-Coronel, Coronel, Brigadeiro-General, Major-General, Tenente-General.

⁸ Segundo a alínea 2 do art.º 23º do Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março “o militar da Guarda tem direito a ascender na carreira, segundo as suas capacidades e competências objetivas e o tempo de serviço prestado, atentos os condicionalismos previstos no presente Estatuto, com as consequentes mudanças de posicionamento remuneratório”.

o primeiro relatório, designado *O Papel das Mulheres nas Forças Armadas*⁹, considerado um marco potencializador da promoção e visibilidade das mulheres nas Forças Armadas (Videira, 2015).

Em Portugal, a PSP teve um papel fundamental com a abertura do primeiro curso de formação de agentes do género feminino, em 1971 (Videira, 2015). Esta abertura revelou-se um marco histórico e potenciador da sua inclusão, o que suscitou uma mudança de paradigma, promovendo mudanças simbólicas e práticas tanto nas Forças Militares como nas Forças de Segurança. A Força Aérea foi a primeira, das Forças Militares, a integrar mulheres nos seus quadros, em 1988.

As mulheres passaram a ser percecionadas como elementos necessários para as funções das Forças de Segurança e das Forças Militares, o que, por sua vez, produziu mudanças significativas em todas as instituições militares em Portugal. Segundo Carrilho (1994, cit. in Videira, 2015, p. 16) a inclusão das mulheres nas Forças Armadas derivou da conjugação de três importantes fatores: *i*) a necessidade de alargar a base social de recrutamento; *ii*) dar cumprimento ao princípio da paridade de atributos e responsabilidades de cidadania e; *iii*) uma maior caracterização tecnológica e menor necessidade de força física para o exercício de funções, decorrente das alterações sucedidas nas Forças Armadas.

Em 1992, a Marinha e o Exército começaram também a “abrir as portas” às mulheres e, entre 1992 e 1993, cerca de 3423 mulheres candidataram-se para o cumprimento voluntário do serviço militar nos diversos ramos das Forças Armadas: Marinha, Exército e Força Aérea (Carreiras, 1999, p. 84). Em 1994, a Marinha contava com 153 mulheres, o Exército com 553 e a Força Aérea com 604. A Guarda Nacional Republicana abriu, em 1994, o seu primeiro concurso¹⁰, e, em 2021, contava com 1626 mulheres (em funções exclusivamente militares).

Durante a guerra do Ultramar, em 1968, a Lei do Serviço Militar (Lei n.º 2135, de 11 de julho) instituiu o serviço militar voluntário para as mulheres (Videira, 2015). Os homens, a partir dos 18 anos de idade, eram obrigados a cumprir o serviço militar, passando este a estender-se às mulheres em regime de voluntariado (cf. art.º 2). No entanto, o recenseamento militar continuava a ser exclusivo ao género masculino (cf. art.º 9). Esta lei, abria uma porta ao “recrutamento especial” referente “à admissão e preparação geral de voluntários que se

⁹ Este relatório procurava promover junto dos Estados-membros, o recrutamento, inserção e promoção plena de igualdades e direitos das mulheres nas Forças de Segurança salientando o papel importante que estas teriam na instituição.

¹⁰ De acordo com Lopes (2008), este “atraso” é justificado pela obrigatoriedade dos agentes que concorriam à GNR terem de completar o Serviço Militar Normal.

propunham prestar serviço efetivo nos ramos das Forças Armadas”, em especial “pessoal militar feminino das categorias e funções designadas especialmente na lei” (alínea c do art.º 31). Em 1972, foi publicada a lei que aprovou o recrutamento de mulheres para o desempenho de funções na área de medicina e de farmácia nos três ramos das Forças Armadas, com serviço mínimo de um ano. Segundo Carreiras (1990), eram vários os discursos políticos que surgiam na época, com preocupações sobre a mudança do recrutamento obrigatório para as mulheres que cumpriam o serviço militar em regime de voluntariado e a preocupação sobre a possível manutenção de um papel tradicional da mulher.

Com estas alterações, foram-se verificando mudanças no plano simbólico da esfera militar. Em 1998, o serviço militar obrigatório deixou de ser um critério para o seu recrutamento (Esteves, 2013). Como refere Monte (2020), com “a introdução do voluntariado como base do recrutamento militar a ambos os sexos, o peso dos arquétipos tradicionais baseados no físico e na virilidade perderam algum peso, peso esse revertido para a valorização dos aspetos técnico-organizacionais” (p. 32).

Segundo Carreiras (1999b), esta mudança suscitou algumas preocupações relacionadas com a necessidade de assegurar que o acesso das mulheres pudesse abranger as Escolas Superiores Militares, assim como todos os postos e chefias, de modo que a extensão do serviço militar às mulheres não se traduzisse “num acantonamento na linha dos ‘tradicionalmente femininos’ – cantinas, limpezas, secretaria – e em novas formas de discriminação” (p. 87). Todavia, Carreiras e Carrilho (1997) e Videira (2015) referem que foi precisamente isso que aconteceu: as mulheres passaram a integrar principalmente as funções de apoio e serviços, acabando por se promover uma estratificação em função do género no interior destas instituições. Esteves (2013) também recorda que “a maioria das mulheres concentravam-se nos postos mais baixos da hierarquia e desempenhavam as suas funções em áreas consideradas femininas” (p. 20). Ribeiro e Garcia (2015) relembram também que “nos primórdios do serviço militar feminino as atribuições de seus cargos eram basicamente relacionadas a serviços administrativos de suporte, não assumindo nenhuma posição de risco ou nível hierárquico superior” (p.72). Por essa razão, Cappelle e Melo (2010) advertem que as mulheres, “para se identificarem como policiais, necessitam realizar o trabalho de policiais e não de auxiliares administrativos” (p. 86).

Ribeiro (2018) considera que as Forças de Segurança não estavam preparadas para receber as mulheres e, por isso, a sua alocação “em serviços entendidos como tipicamente femininos” (p. 7). Retrata que, inicialmente, no caso das polícias norte-americanas, o trabalho

das mulheres “consistia no serviço social, no atendimento à população de rua, de jovens delinquentes e a outras mulheres vítimas” (p. 7). Isto é, “ao serviço da comunidade, com um carácter mais preventivo e educativo” (Cappelle & Melo, 2010, p. 74). Neste sentido, as mulheres, ao evidenciarem “competências sociais específicas” decorrentes da sua socialização, revertiam-se, segundo Durão e Leandro (2003, p. 86), “em competências profissionais e periciais” que as predispunham para específicas atividades policiais dada a sua suposta “capacidade de diálogo” (em detrimento do uso da força), “capacidade de empatia com as vítimas” e “facilidade de integração na comunidade”.

No discurso proferido por Carreiras, em 2022, na sessão de encerramento do 46.º Curso de Defesa, do Instituto de Defesa Nacional, foi reafirmada a “evolução na abertura das Forças Armadas às mulheres”. Contudo, diz ela, “temos de procurar integrá-las também nas diversas categorias, especialidades, missões e operações” (Ministério da Defesa Nacional, 2022).

De acordo com Moreira et al. (2013), “a entrada de mulheres no domínio militar não deixa de revelar um campo de relações marcado pelas características do processo de construção assimétrica de género” (p. 2). Dada a desigualdade persistente no que diz respeito ao acesso das mulheres a algumas funções e posições militares, Carreiras e Carrilho (1997) sublinham a necessidade de serem “criadas as condições para o recrutamento de mulheres”, assim como a de que esse processo respeite “princípios fundamentais de paridade entre sexos” (p. 86).

Atualmente, e de acordo com o *Boletim Estatístico da Igualdade de Género em Portugal* (CIG, 2021a), “as mulheres ainda se encontram (...) muito sub-representadas entre o pessoal das Forças Armadas e das Forças Policiais” (p. 27), uma vez que, na Marinha, existem apenas 828 mulheres e 6637 homens, no Exército, 1279 mulheres e 9907 homens, na Força Aérea, 869 mulheres e 4151 homens e, na Polícia de Segurança Pública, 1656 mulheres e 18309 homens (Tabela 1)¹¹.

¹¹ Faz-se a ressalva de que os dados apresentados são referentes ao conjunto das mulheres (civis e militares) que trabalham nas diferentes instituições, não se referindo exclusivamente a mulheres militares.

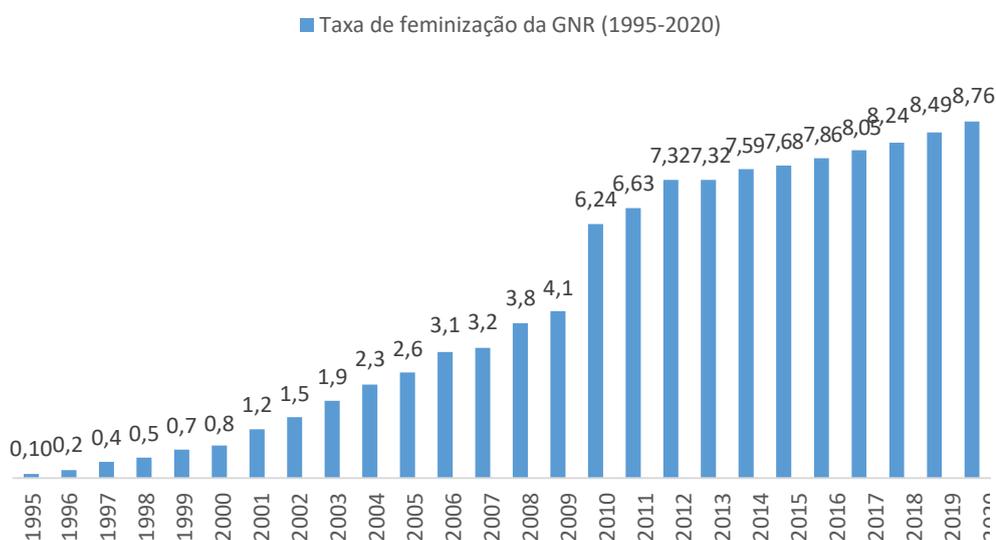
Tabela 1 - Homens e Mulheres nas Forças Armadas e nas Forças de Segurança, segundo o Género

Profissões	Total HM (milhares)	Homens (milhares)	Mulheres	
			(milhares)	(%)
Diplomatas ^{a)}	387	283	104	26,9
Forças Armadas ^{b)}	23 671	20 695	2 976	12,6
Marinha	7 465	6 637	828	11,1
Exército	11 186	9 907	1 279	11,4
Força Aérea	5 020	4 151	869	17,3
Polícia de Segurança Pública ^{c)}	19 965	18 309	1 656	8,3
Guarda Nacional Republicana ^{d)}	21 687	20 073	1 614	7,4

Fonte: CIG (2021a)

Numa análise entre 1995 e 2020, verifica-se um aumento da taxa de feminização na GNR: em 1995 esta era apenas de 0,1% (existindo unicamente 16 mulheres militares)¹², em 2000 subiu para 0,8%, em 2005 para 2,6%, em 2015 para 7,7%, em 2020, para 8,8% ¹³ (Gráfico 1). Ao considerarmos a evolução da presença de mulheres militares nos quadros efetivos da GNR, observamos uma subida lenta e gradual.

Gráfico 1 – Taxa de feminização da GNR entre 1997 e 2020



Fonte: A partir de Esteves (2013) e GNR (2021, p. 269).

Em 2021 (dados disponibilizados pela GNR) existiam na totalidade 21438 militares da GNR em funções exclusivamente militares, sendo que destes, apenas 1626 eram mulheres

¹² As primeiras mulheres na GNR entraram em 1994 e ainda estavam a frequentar o curso de formação de Guardas.

¹³ Dados mais recentes que agregam mulheres com funções militares e civis

(correspondendo a 7,6% do conjunto dos militares) que se encontravam distribuídas pelas seguintes categorias profissionais: 1373 Guardas, 168 Sargentos e 85 Oficiais (Tabela 2).

Tabela 2 – Militares da GNR por género e categoria profissional (2021)

	Total HM (milhares)	Homens (milhares)	Mulheres	
			(milhares)	%
Guardas	18136	16763	1373	7,6
Sargentos	2405	2237	168	6,9
Oficiais	897	812	85	9,5
Total	21438	19812	1626	7,6

Fonte: Elaboração própria (dados cedidos pela GNR).

A existência de mulheres em todas as funções e em todos os níveis hierárquicos “ainda não é uma realidade” na GNR (Malheiro, 2020, p. 35). Veja-se, por exemplo, que nos quadros dirigentes, a taxa de feminização, em 2020, situava-se apenas nos 0,99%, muito embora as mulheres possuíssem maiores habilitações superiores (bacharelado, licenciatura, mestrado, doutoramento) do que os homens.¹⁴ Tal significa que, apesar da “crescente consciencialização da importância da integração e participação das mulheres nos diversos domínios da Defesa Nacional” (Cardoso et. al., 2020, p. 44) e da crescente taxa de feminização, as mulheres ainda se encontram muito sub-representadas.

Os dados da realidade portuguesa apresentados pelo *Balanço Social Consolidado* do Ministério da Administração Interna (MAI) (2018) quando comparados com a realidade europeia, mostram bem o quanto ainda falta fazer para se atingir a igualdade de género no campo militar. Segundo o Gráfico 2, em 2018, Portugal encontrava-se em sétimo lugar no que diz respeito à taxa de feminização nas Forças de Segurança com apenas 7,7%, encontrando-se em primeiro lugar a Suécia (44%), seguida pela Estónia (34,9%), a Alemanha (22,2%), a Croácia (18,2%), a Eslováquia (18,%) e a Polónia (17,8%).

¹⁴ Em 2020, as mulheres apresentavam uma taxa de habilitação superior de 22% e os homens de 9% (GNR, 2020).

Gráfico 2 – Taxa de feminização nas Forças de Segurança num Quadro Comparativo com o Espaço Europeu (2018)



Fonte: Balanço Social Consolidado, Ministério da Administração Interna (2018)

2.3. Estratégias e sociabilidades num espaço predominantemente masculino

a diferença da mulher deve ser interpretada de modo distinto, de acordo com o seu local de trabalho e com as regras de funcionamento cultural vigentes nesse lugar, mas tendo sempre de enfrentar o fato de ser mulher em um universo de trabalho definido e ocupado por homens. (Cappelle et al., 2002, p. 260).

As mulheres militares, ao entrarem no espaço profissional masculino, podem sentir-se “intrusas”, pelo que, inconscientemente, muitas delas acabam por ter a necessidade de “demonstrar” aos seus colegas e superiores que apresentam capacidade para o lugar que estão a conquistar. De acordo com Santos e Amâncio (2014), quando os sujeitos se encontram de forma minoritária num grupo social, estes tendem a sofrer pressões “para o bom desempenho” (p. 706), que procure corresponder às expectativas e padrões comportamentais do grupo. O “bom desempenho” é definido pela instituição e pelo grupo dominante e, por esse motivo, considera-se que existe “a necessidade das mulheres se evidenciarem profissionalmente face aos colegas do sexo masculino, como forma de serem reconhecido o seu valor enquanto profissionais” (Castelhano, et al., 2010, p. 2008; Ribeiro & Garcia, 2015).

Segundo Cappelle e Melo (2010), Cappelle et al. (2002), Carreiras (1999a), Castelhano et al. (2010), as mulheres tendem a enfrentar um conjunto de constrangimentos para manterem a sua posição num espaço social predominantemente masculino, tendo, por exemplo, segundo Cappelle e Melo, (2010, p. 85) de adotar comportamentos específicos de masculinidade para se

inserir e serem aceites entre os seus colegas de profissão ou adaptar-se às “exigências organizacionais específicas”. Também Ribeiro e Garcia (2015) referem que as mulheres sofrem “pressões” para se adaptarem ao ambiente profissional, reproduzindo na sua postura o modelo masculino de agressividade e racionalidade e, por isso, adotam “estratégias de sobrevivência (que) estão relacionadas à sua imagem na instituição, ou à imagem que elas pretendem transmitir” (p.74). Isto significa que as mulheres, nestes contextos, tendem a adotar comportamentos ideais com base nos comportamentos dos colegas homens e por isso “se masculinizam como meio de sobrevivência e proteção” (Castelhana et al., 2010, p. 73).

Uma vez que, na prática policial, “as mulheres devem provar as suas capacidades de forma diferenciada em comparação com os homens” (Ribeiro, 2018, p. 8), compreende-se o motivo porque, para se integrarem na sua plenitude no mundo militar, tendam ir ao encontro dos comportamentos-padrão dos militares homens. Segundo Bourdieu (2013):

(...) possuir não só o que é explicitamente exigido pela descrição do cargo, como também todo o conjunto de atributos que os ocupantes masculinos atribuem usualmente ao cargo, uma estrutura física, uma voz ou aptidões como a agressividade, a segurança, a ‘distância em relação ao papel’, a autoridade dita natural etc., para as quais os homens foram preparados e treinados tacitamente enquanto homens (p. 78).

Considera-se que “a questão de mostrar competência é um diferencial para se fixarem na carreira” (Cappelle & Melo, 2010, p.88), pois como refere Videira (2015), “as mulheres encontram-se vulneráveis a apreciações ambíguas no seu desempenho: caso adotem posições mais rígidas, são vistas na tentativa de imposição de poder, caso contrário, se optarem por flexibilizar determinados procedimentos, veem questionada a sua capacidade” (p. 12).

Torna-se particularmente interessante verificar que existe uma ambiguidade no sentido dos comportamentos. Primeiro porque, e segundo a literatura, as mulheres tendem a adotar os comportamentos masculinizados para se manterem na organização, por se tratar de uma instituição que valoriza as características ditas masculinas, como também, existe a necessidade de demonstração de competências e capacidades – iguais ou superiores aos seus colegas – para obter o mesmo reconhecimento profissional e social (Antunes, 2018).

Cappelle et al., (2010) revelam que esta questão sobressai principalmente nas mulheres em cargos hierárquicos superiores aos outros homens, que tendem a construir um papel de defesa, isto é, “são mais cobradas em relação ao aspecto pessoal (...): devem ser mais sérias, mais educadas, mais respeitadas, manter um certo distanciamento e ter mais cuidado com o que

falam.” (p. 269). Segundo Lara, et al. (2017), produzem-se estigmas sobre a capacidade de uma mulher desempenhar funções de liderança ou de poder (p. 58).

Segundo Ribeiro e Garcia (2015), todas estas “estratégias de sobrevivência estão relacionadas à sua imagem na instituição, ou à imagem que elas pretendem transmitir aos seus companheiros de trabalho e à sociedade civil.” (p. 74).

No entanto, segundo Carreiras (2004) existe um certo “conformismo” associado à “feminilidade diluída”. Isto significa que, em muitos casos, e de forma a esbater as diferenças entre homens e mulheres, as mulheres acreditam na adoção de uma postura defensiva, de invisibilidade, de “auto-contenção” de modo a evitar a “excessiva visibilidade” (p. 109). Esta pode ser assumida como uma estratégia de sobrevivência, recusando conflitos intergrupais, procurando a invisibilidade como forma de potencialização para a integração. Não obstante, surge um paradigma entre a “auto-contenção” para a inserção num grupo social, e a diferenciação que ocorre nas dinâmicas grupais entre géneros no mesmo ambiente profissional e social.

Ainda no que diz respeito às relações de género dentro da instituição, Cappelle e Melo (2010) retratam que os colegas mais velhos nem sempre aceitam da melhor forma a presença das mulheres. Segundo Antunes (2018) persiste na instituição uma “postura «anti feminina»” que se traduz nesta resistência de integração das mulheres. Neste sentido, Antunes (2018) retrata que as mulheres apresentam a “necessidade de ‘conquista do lugar’”. Isto significa que as mulheres:

(...) têm que se esforçar mais para mostrar que possuem iguais capacidades para desempenhar a profissão de militar da GNR e para serem aceites pelos colegas, bem como a possibilidade de as mulheres serem alvo de atitudes discriminatórias mais ou menos encobertas.

Como retrata Ribeiro (2018), dada a exclusividade no acesso ao género masculino, assume-se que “talvez seja difícil para os policiais masculinos incluírem as mulheres como iguais no serviço operacional” (p. 8). Ainda no que diz respeito aos militares com maior antiguidade, alguns autores retratam a sua dimensão protecionista que procura afastar, de forma ténue, as mulheres de situações de perigo, o que reproduz, mais uma vez, o padrão de género nas funções profissionais (Antunes, 2018; Ribeiro, 2018).

Carreiras (2004), refere esta questão dos “comportamentos paternalistas ou protecionistas por parte de alguns homens” (p. 105), concluindo que, muitas das vezes, estas atitudes são consideradas compreensíveis por parte das mulheres entrevistadas no seu estudo.

No entanto, importa aqui realçar que isto não significa que gostem desta “proteção”, mas sim que, ao reagir, podem, eventualmente, produzir um efeito adverso, dado transmitirem a ideia de que “é difícil rejeitar este tipo de atitude sem simultaneamente enviar uma mensagem de excessiva rigidez e arrogância” (p. 105).

Segundo a autora, as mulheres na sua subjetividade tendem a rejeitar esta “resistência masculina à presença de mulheres” e que a maioria das suas entrevistadas afirmava “não ter tido essa experiência, embora conheça casos de discriminação afetiva e explícita.” (p. 99). Apesar disto, “as mesmas mulheres reconhecem a existência de uma variedade de obstáculos e dificuldades relacionadas tanto na aceitação das mulheres em geral como relativas à sua própria existência pessoal” (p. 99). A autora defende que estas mulheres tendem a rejeitar o “indesejável papel de vítima”, e pela posição profissional que ocupam, procuram transmitir uma posição estável e de uma “posição institucional positiva” (p. 100).

Não obstante e, tendo em conta o contexto da profissão militar, esta exige que os colegas de trabalho criem relações de confiança entre si, uma vez que “o tipo de trabalho exercido no operacional com risco de morte, envolve a confiança da própria vida aos colegas de trabalho” (Cappelle & Melo, 2010, p.89) e, que segundo as autoras, estas relações de confiança são produzidas desde a fase inicial das formaturas e cursos de formação. No entanto, as relações entre homens e mulheres na instituição revelam-se mais difíceis para as mulheres uma vez que têm de conquistar o respeito dos homens (Antunes, 2018). Com efeito, as mulheres podem gerar, nas relações interpessoais com os homens do grupo, “a dificuldade de acesso às «redes informais»” ou a dificuldade de “terem mentores/as dentro da organização que as apoiem, facilitando desta forma a mobilidade ascendente.” (Santos & Amâncio, 2014, p.703).

Não obstante, as mulheres neste contexto profissional, tendem também a enfrentar constrangimentos de legitimidade não só no interior da instituição, como no exterior, na relação com os civis. Segundo Cappelle et al., (2002) “muitas vezes o status profissional da mulher é subestimado, principalmente em funções mais perigosas. (...) ela tem que mostrar sua capacidade, saber se impor, ou seja, construir uma nova identidade para se adaptar ao trabalho” (p. 270).

Quanto à vida familiar e à conciliação entre trabalho-casa, este pode ser um aspeto a ter em conta nas suas escolhas e prioridades, uma vez que as mulheres são “vistas como as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e familiares”, condição esta que as leva, muitas vezes, a abdicar da sua carreira profissional (Castelhano et. al., 2010, p. 2014). Importa salientar que a carreira militar, e não somente em função do género, pressupõe grande disponibilidade

(como referido anteriormente) e facilidade de deslocação geográfica, disponibilidade para horários rotativos e turnos noturnos. Segundo Carreiras e Carrilho (1997), este é um problema “reconhecido em diversos trabalhos que têm vindo a ser produzidos nesta área que tal fenómeno penaliza de forma muito particular neste contexto as mulheres militares, influenciando decisivamente as suas estratégias e opções de carreira.” (p. 4).¹⁵

De acordo com Bourdieu (2013), em muitos casos verifica-se que as mulheres que atingem cargos mais altos, parecem desvincular-se da parte familiar, ou vice-versa, que as mulheres mais vinculadas à parte familiar tendem a colocar para trás o êxito profissional, como se estas tivessem que

«pagar» de algum modo esse «êxito» profissional com um «êxito» menor na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos, etc.), (...) ou quando, ao contrário, se verifica que o «êxito» na ordem doméstica tem muitas vezes como contrapartida a renúncia parcial ou total ao grande êxito profissional (p. 127).

2.4. Políticas Nacionais e Estratégias Institucionais da GNR para a Igualdade de Género

Nas últimas décadas, várias políticas e medidas têm vindo a ser planeadas e executadas em matéria de igualdade de género, tanto no âmbito internacional quanto no âmbito nacional, com vista à mitigação e combate à violência e às desigualdades que, segundo a Convenção de Istambul (2013), afeta de forma desproporcional as mulheres.

No plano internacional, a ONU foi pioneira no que toca à integração da perspetiva de género em todas as áreas dos países membros (Meireles, 2018). Em 2000 foi aprovada a Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (RCSNU) que procurou promover a participação das mulheres em matéria de segurança e paz (Meireles, 2018). Podemos sintetizar três dimensões principais nos objetivos desta resolução. Primeiramente promover a *participação*, isto é, maior representação de mulheres em cargos superiores e maior participação das mulheres em cargos de tomada de decisão. Depois, ter um *papel preventivo*, ou seja, que os militares tenham “atenção ao papel das mulheres na prevenção e escalada dos

¹⁵ De acordo com Malheiro (2020), o facto de a GNR ser uma instituição expandida a todo o território nacional, pode ser um fator aliciante, por si mesmo, dado que pode atrair as mulheres “pela facilidade de ficarem perto das áreas de residência” (p. 41).

conflitos, através da monitorização dos direitos das mulheres na área de operações” (Meireles, 2018, p. 11). E por fim, uma última dimensão, de *proteção*. Ou seja, garantir a proteção dos direitos e segurança das mulheres e crianças. Segundo Malheiro (2020) a RCSNU 1325 contribuiu para a consciencialização da importância das mulheres neste processo.

Após a RCSNU 1325, foram produzidas outras sete Resoluções¹⁶ que visaram combater as discriminações em função do género com medidas a adotar pelos Estados-membro. A União Europeia, com a implementação da RCSNU 1325, e tendo por base a sua Política Europeia de Segurança e Defesa (PESD), considerou também as questões de género como um aspeto crucial no combate às desigualdades.

Em 2009, 2014 e 2019 foi criado o I, II e III Plano Nacional de ação para a implementação da RCSNU 1325 (CIG, 2022). Segundo Bessa e Malheiro (2020), o I Plano surgiu com “a necessidade de intervir devido à reduzida taxa de feminização nas forças de segurança” (p. 126). O relatório da Conferência Internacional *Women, Peace and Security: 20 years of UNSC Resolution 1325* (2020), salienta que “o envolvimento das mulheres nas operações de paz das Nações Unidas aumentou ao longo do tempo, em 2020 a presença das mulheres nestas missões de manutenção da paz continua a representar apenas 5,6% do total dos contingentes militares.” (p. 2).

Segundo a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PPDM, 2022), existe um desequilíbrio entre as políticas criadas e as práticas europeias, criticando o papel excluyente dos homens, isto porque consideram que é necessário englobar os homens como atores chave nos problemas reais das mulheres, para que eles possam também ser agentes promotores da igualdade. Não obstante, este trabalho tem sido desenvolvido ao longo de vários anos com a construção de um conjunto de Planos Nacionais para a promoção da igualdade de género e de programas para a conciliação entre a vida familiar e profissional.¹⁷

Em 2018, foi criada a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) (2018-2030), definindo medidas concretas a executar. Um dos objetivos estratégicos consiste em “garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional” (ENIND, 2018) definindo como objetivos específicos: i) o combate à segregação sexual das profissões; ii) eliminar as disparidades de rendimentos entre homens e mulheres; iii) garantir a proteção na parentalidade

¹⁶ Resolução 1820 em 2008; Resoluções 1888 e 1889 em 2009; Resolução 1960 em 2010; Resoluções 2106 e 2122 em 2013; a Resolução 2242 em 2015; a Resolução 2467 e 2493 em 2019

e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; iv) promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

A GNR (2019), no seu Plano de Atividades, desenvolve as suas ações segundo o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 referente a 2019-2022. Neste quadro estratégico, a GNR procura: i) “reforçar a integração da agenda MPS, bem como da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens (IMH), na Intervenção do Estado Português nos âmbitos Nacional, Regional e Internacional”; ii) “garantir a formação nos setores da defesa, incluindo para as Forças Nacionais destacadas, da política externa, da cooperação para o desenvolvimento, da segurança e da justiça, (...) incluindo a prevenção e a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres”; iii) “ministrar formação sobre IMH e violência contra as mulheres incluindo violência sexual, para pessoal civil e militar na área da defesa nacional, dirigentes e pessoal técnico das Forças de Segurança, e pessoal envolvido no combate ao terrorismo”. Este ponto abrange estratégias específicas, como aumentar o número de ações de formação para dirigentes e técnicos/as das Forças de Segurança, aumentar o número de dirigentes e técnicos/as das Forças de Segurança formados/as por sexo, aumentar o número de ações de formação para os envolvidos no combate ao terrorismo, e por fim, aumentar o número de pessoas envolvidas formadas e por sexo no combate ao terrorismo. Um último ponto da estratégia definida pela GNR para a implementação da RCSNU 2019-2022, foca-se na necessidade de se produzir conhecimento sobre a agenda MPS e a participação das mulheres, com o objetivo de produzir um estudo sobre as situações das mulheres nas Forças de Segurança.

Neste sentido, em 2019, foi criada a Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda (CIGGUARDA), tendo como objetivo principal garantir o conselho em matéria de igualdade de género e não discriminação. Esta Comissão é composta por um Tenente-Coronel do género feminino, dois Oficiais do género masculino e um do género feminino, dois Sargentos do género masculino e um do género feminino.

Na *Estratégia da Guarda 2025 – Uma Estratégia Centrada nas Pessoas* (GNR, 2022b), a GNR reconhece também o impacto que os conflitos armados têm sobre as mulheres, pelo que destaca a necessidade de garantir a participação das mulheres “nos mecanismos de prevenção, gestão e resolução de conflitos, bem como na manutenção e promoção da paz e segurança” (p. 67).

CAPÍTULO III: PERCURSO E PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO

3.1. Estudo Qualitativo

Tendo em vista os objetivos propostos, procedeu-se à realização de um estudo de *natureza qualitativa*, procurando construir uma análise dos discursos individuais, pois, como referem Gonçalves, et al. (2021), “o objetivo é que os próprios inquiridos ofereçam informação útil para a comparação das diferentes histórias” (p. 6). A metodologia qualitativa “procura construir uma descrição, em grande parte narrativa, para informar sobre a compreensão de um determinado fenómeno social ou cultural.” (Gonçalves, et. al., 2021, p. 10), permitindo compreender a realidade social dos sujeitos, a forma como vêm e sentem o mundo que os rodeia e as suas opiniões relativamente a um assunto. Neste sentido, considerou-se ser esta a melhor ferramenta para conhecer e analisar os discursos das mulheres militares face às diferenças de género percecionadas no seu contexto profissional.

3.2. Definição do campo empírico: Comando Territorial de Lisboa da GNR

Não é possível compreender as representações simbólicas dos sujeitos sem que se estabeleça uma ligação aos contextos materiais e institucionais, nem explicar os comportamentos sem que se identifique uma ligação com os motivos, os valores e as representações subjacentes. (Gonçalves et. al., 2021, p. 7).

Numa primeira fase, considerou-se que, para se chegar às vozes das mulheres militares inseridas em funções socialmente masculinas, deveria ser selecionada a Unidade de Intervenção da Pontinha, em Lisboa, da GNR, por se calcular, à partida, que seria uma unidade dominante do género masculino pelos atributos físicos associados ao desempenho das funções. Porém, atendendo ao número reduzido de mulheres integradas nesta unidade, optou-se por selecionar, por conveniência, o Comando Territorial de Lisboa da GNR dada a sua localização geográfica e facilidade de deslocação até esta.

Assim, e com o objetivo de obter acesso ao Comando Territorial de Lisboa, e em colaboração com o Instituto de Serviço Social da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, foi realizado um pedido formal de colaboração (anexo 2), direcionado ao Comando de Doutrina e Formação da GNR, tendo este, posteriormente, solicitado o preenchimento do termo de compromisso (anexo 3), os dados relativos ao estudo (anexo 4.A., 4.B. e 4.C.) os dados de identificação e declaração de confidencialidade (anexo 5.A. e 5B.). Após avaliado e deferido o pedido de acesso ao campo empírico, foi nomeado pelo Comando

de Doutrina e Formação, um supervisor institucional para colaborar na seleção das mulheres a entrevistar e na disponibilização de informação necessária. Em reunião com o supervisor institucional (dezembro de 2020), consensualizou-se que, atendendo às restrições impostas de combate à pandemia por COVID-19, as entrevistas deveriam ser realizadas preferencialmente através da plataforma *Microsoft Teams*. Esta escolha teve por base dois fatores: (i) os computadores da GNR dispõem desta plataforma; (ii) o fácil acesso à entrevista com a disponibilização de um *link* sem a necessidade de ser descarregada outra aplicação. Entre o contacto inicial com Comando de Doutrina e Formação até ao início da realização das entrevistas (janeiro de 2020), decorreu aproximadamente um mês.

3.3. Participantes: militares do género feminino na GNR

A seleção dos sujeitos a entrevistar implica critérios considerados pertinentes para o objeto de estudo (Gonçalves, et. al., 2021). Nesse sentido, revelou-se imperativa a seleção de “testemunhas privilegiadas”, como designam Campenhoudt, et al. (2019, p. 91), com base num conjunto de critérios, permitindo uma maior representatividade de sujeitos.

A seleção das militares foi realizada pela GNR, partindo dos critérios pré-definidos pela investigadora: (a) mulheres de diferentes idades, (b) com diferentes anos de serviço na instituição, (c) pertencentes a diferentes categorias profissionais, e (d) com funções exclusivamente militares. Considerou-se importante selecionar este conjunto diverso de mulheres com vista a apurar as suas perceções de desigualdades no contexto profissional, enquanto espaço social hegemonicamente atribuído ao género masculino.

Ao total foram realizadas catorze entrevistas a mulheres militares de *idades* compreendidas entre os 22 e os 50 anos (média: 36 anos), com diferentes *categorias profissionais* (11 Guardas, 2 Sargentos, 1 Oficial) e com diferentes *anos de serviço*, numa escala de variação entre 4 meses e 26 anos (média: 13 anos) (apêndice 1). Ao nível da *escolaridade*, 12 entrevistadas detinham o ensino secundário (12º ano) e duas o ensino superior. Quanto à *situação familiar*, 8 tinham filhos e 6 não tinham filhos¹⁸. Quanto ao *estado civil*, 6 eram solteiras, 5 eram casadas e 3 eram divorciadas (apêndice 2).

3.4. A recolha de dados

Para a recolha de dados, cujo objetivo é “reunir concretamente as informações determinadas junto das pessoas ou das unidades de observação” (Campenhoudt, et al., 2019, p.

¹⁸ (as que eram mães tinham idade superior a 34 anos).

251), optou-se por fazer uso de entrevistas de orientação *semidiretiva* (Gonçalves et. al., 2021; Pocinho, 2012; Campenhoudt et. al., 2019), tendo por base um conjunto de questões organizadas e segmentadas produzidas a partir da revisão da literatura, permitindo um aprofundamento do discurso das mulheres entrevistadas.

3.4.1. O guião de entrevista

No processo de realização de entrevista, o/a investigador/a deverá dispor, segundo Pocinho (2012, p. 97), “de uma série de perguntas guias, relativamente abertas, a propósito das quais é imperativo receber uma informação da parte do entrevistado.” Neste sentido, as entrevistas foram concretizadas tendo por base um guião (apêndice 3) previamente elaborado, estruturado em quatro categorias: (i) Socialização de Género; (ii) Ser Mulher na GNR; (iii) Resiliências e Vulnerabilidades; (iv) Estratégias para a Igualdade.

A primeira categoria do guião, composta por três subcategorias – (1.1.) Expetativas Familiares; (1.2) Diferenças de Género Educacionais no Contexto Familiar; e (1.3) Motivações da Escolha Profissional – procurou conhecer e compreender as expetativas profissionais da família e da rede social quanto à escolha profissional da entrevistada, as representações sociais sobre a mulher e a perceção sobre as oportunidades de género na sociedade civil, e ainda, as motivações pessoais e sociais que levaram à escolha da profissão militar.

Na segunda categoria, da qual derivaram seis subcategorias – (2.1) Processo de Recruta; (2.2.) Inserção do Género Feminino na Profissão; (2.3) Estratégias; (2.4) Diferenças de Género no Contexto Profissional; (2.5.) Relações Sociais e Sociabilidades; (2.6.) Missões Internacionais – pretendeu-se conhecer e identificar as dificuldades sentidas no processo de recruta e na inserção e adaptação ao meio profissional e a forma como as entrevistadas eram vistas pelos outros pelo facto de serem mulheres; identificar e analisar as estratégias sociais e pessoais como necessárias para a manutenção num campo social hegemonicamente masculino; conhecer as diferenças sentidas no contexto profissional militar quanto ao género; analisar e compreender as relações sociais e interações em diferença ao género entre colegas e superiores hierárquicos; analisar a participação e adesão das militares quanto às missões internacionais e conhecer as barreiras/obstáculos percecionados em função do género na participação demissões internacionais.

Na terceira categoria foram desenvolvidas três subcategorias: (3.1) Igualdade de Oportunidade de Carreira; (3.2) Poder e Reconhecimento; (3.3) Sexismo e Violência, com o objetivo de conhecer as perceções e dificuldades quanto às oportunidades de carreira e possíveis

constrangimentos em relação ao género; analisar as diferenças quanto ao poder e reconhecimento de um superior hierárquico no campo social militar em diferença do género; identificar possíveis situações de vulnerabilidade individual e social quanto ao género; conhecer práticas de violência e práticas sociais enraizadas na sociedade que afetam o sujeito em função da sua orientação sexual, género e características; conhecer e identificar situações de vulnerabilidade em situações de desfavorecimento quanto ao género.

A quarta categoria, segmentou-se em duas subcategorias (4.1) Formação para a Igualdade de Género e (4.2.) Resistências de Género. Esta dimensão teve como objetivo identificar a acessibilidade e a informação à formação sobre a temática da igualdade de género facultada pela GNR enquanto programa dos objetivos estratégicos do Plano de Atividades para 2020, analisar a importância desta temática a partir do ponto de vista pessoal das entrevistadas; identificar situações de resistência baseadas no género quanto à temática da igualdade de género. Inicialmente esta categoria de análise contava com mais três subcategorias, que se revelaram impertinentes na resposta aos objetivos delineados.

3.4.2. A entrevista: procedimentos e limitações

A entrevista semidiretiva permite um aprofundamento do tema de forma mais direta e relacional, facilitando a recolha de informação e a interação entre o/a investigador/a e o/a entrevistado/a, possibilitando ao/à entrevistado/a a espontaneidade e a naturalidade do seu discurso, procurando o/a entrevistador/a compreender

a análise do sentido que os atores dão às suas práticas e aos acontecimentos com os quais se vêem confrontados: as suas representações sociais, os seus sistemas de valores, as suas referências normativas, as suas interpretações de situações conflituosas ou não, as leituras que fazem das próprias experiências, etc. (Campenhoudt, et al., 2019, p. 263).

É a partir da análise do discurso que é possível analisar a significância que os atores sociais atribuem enquanto representação do eu e do mundo social legitimando as práticas sociais, ou seja, como referem Gonçalves et al. (2021, p. 233), “a análise do discurso preocupa-se com o modo como a linguagem constrói os objetos, os sujeitos, a subjetividade e o self”.

Na sequência da concessão dos contactos institucionais de um conjunto inicial de 15 mulheres militares por parte do supervisor da GNR, procedeu-se, em janeiro de 2021, à tentativa de contacto e aproximação com as mesmas, procurando realizar o convite para a participação no presente estudo, dando a conhecer os seus objetivos e a possível duração da entrevista (entre

uma hora a uma hora e meia). Neste processo, algumas revelaram-se prontamente disponíveis para participar. Outras, por razões ligadas essencialmente à pandemia por COVID-19 (isolamento profilático, falecimento de familiares ou outras circunstâncias), manifestaram-se indisponíveis. Registaram-se cinco desistências, pelo que se procurou junto da GNR um novo conjunto de possíveis entrevistadas. Após a realização de 20 tentativas de contato, conseguiu-se proceder à efetivação de catorze entrevistas, que decorreram entre janeiro e abril de 2021.

Às militares que aceitaram participar foi-lhes disponibilizada uma declaração de consentimento informado (apêndice 4) e garantia da confidencialidade, anonimato e a preservação dos seus dados. Uma vez que as entrevistas foram realizadas *online*, as entrevistadas tiveram, consoante a sua disponibilidade, de optar por realizar a entrevista no local de trabalho ou em casa (quatro optaram pelo local de trabalho e dez optaram pela realização da entrevista a partir de casa).

Previamente ao início de cada uma das entrevistas, procurou-se dar relevo à importância do contributo das respostas e participação das entrevistadas, garantindo-lhe total liberdade para responder e expor as suas opiniões porque, tal como referem Campenhoudt, et al. (2019, p. 95), importa que o/a investigador/a mostre “que quer aprender com ele, deixando-o ser o mestre das suas escolhas e das suas palavras, em suma, colocá-lo numa «posição mais elevada»”. As entrevistadas foram também questionadas sobre o consentimento da gravação para fins académicos e científicos. Apesar de se registar uma ou outra insegurança quanto a esta gravação por parte de algumas, houve a autorização unânime por parte de todas elas.

Atendendo a que “para se realizar uma entrevista bem-sucedida é necessário criar uma atmosfera amistosa e de confiança, não discordar das opiniões do entrevistado, tentar ser o mais neutro possível” (Goldenberg, 1997, p. 78, cit. in Boni & Quaresma, 2005) procurou-se estabelecer confiança, dado que algumas perguntas mais do foro pessoal poderiam revelar-se intimidatórias. Foi também essencial adotar uma postura neutra, afastada de juízos de valor e preconceitos, pelo que se tentou não transmitir opiniões pessoais ou analisar os discursos, com o objetivo de constante rutura com o senso-comum na compreensão do fenómeno social (Durkheim, 2002).

Durante a realização das entrevistas verificaram-se algumas dificuldades técnicas decorrentes da falha da internet e/ou problemas no microfone. A necessidade das entrevistadas terem que atender telefonemas urgentes ou dar assistência a familiares em casa foi também verificada. Neste sentido, em alguns casos verificou-se a necessidade de se repetir a mesma questão ou de pedir à entrevistada que repetisse a sua resposta. Até porque, num caso ou outro,

as entrevistadas tiveram que manter-se de máscara por se encontrarem em contexto laboral. E, também por isso, houve a necessidade de assegurar que as entrevistadas se encontrassem efetivamente sozinhas de forma a garantir a confidencialidade da informação prestada.

As entrevistas, sendo de carácter semidiretivo, permitiram às entrevistadas maior explanação das suas narrativas e, por esse motivo, a duração das mesmas divergiu entre si. Em média, as entrevistas tiveram a duração de uma hora e meia, tendo a mais longa duas horas e 40 minutos de duração, e a mais curta 36 minutos de duração.

3.5. Análise dos dados

O processo de análise de dados deu-se início com a transcrição integral das entrevistas, deixando-as registada na forma escrita. Uma vez que estas decorreram com gravação em vídeo, a câmara e microfone permitiram a análise de um conjunto de perceções sobre a entoação da voz, os silêncios e expressões não verbais, pois como afirmam Boni e Quaresma (2005, p. 78), “esses ‘sentimentos’ que não passam pela fita do gravador são muito importantes na hora da análise, eles mostram muita coisa do informante.”

Posteriormente, com a leitura vertical dos discursos das entrevistadas, foram emergindo novas categorias de análise (apêndice 5), que resultaram na elaboração de um dicionário de categorias (apêndice 6). Segundo Campenhoudt, et al. (2019),

ao aplicar de forma sistemática esta mesma grelha de análise ao conjunto das entrevistas realizadas, os conteúdos destas últimas podem ser organizados e comparados numa base estável e objetiva. (...) permite compreender os aspetos que os actores destacam nas mobilizações, assim como o sentido que atribuem às suas próprias ações. (p. 300-301).

Seguidamente, através do recurso à plataforma de análise do *MAXQDA*, procedeu-se à organização dos discursos por categoria de análise de todos os discursos, permitindo “submeter as informações recolhidas a um tratamento metódico” (Campenhoudt, et al., 2019, p. 323). Este procedimento de codificação, que Campenhoudt, et al. (2019) descrevem como “verificação empírica” (p. 287), permite aferir mais facilmente as perceções, valores, crenças e formas de ver e sentir o mundo social (Mack et. al., 2005, cit in Gonçalves et. al., 2021) das entrevistadas uma vez que, após este processo, foi realizada uma análise do conteúdo de cada categoria, procurando elaborar uma análise das narrativas das entrevistadas, explorando as opiniões e perceções sobre as desigualdades de género sentidas.

CAPÍTULO IV: ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1. Socialização pela diferença: o género

Verificou-se que, em cruzamento com a literatura, existiu no contexto familiar das entrevistadas um *padrão tradicional de normas e valores culturais* (Giddens, 2010) assente nos papéis de género binários. A estas foi, desde cedo, transmitidas lições sobre a lida doméstica e, tal como retrata Giddens (2010), sanções, positivas ou negativas, que influenciaram o seu comportamento para seguir as normas de género. Algumas entrevistadas também referiram que se sentiram mais “protegidas” e motivo de preocupação por parte dos familiares por serem mulheres.

Algumas salientaram a diferenciação educacional, nomeadamente em relação aos irmãos do género masculino. A entrevistada 12, refletiu o papel de toda a sociedade na diferenciação da educação de género transmitida aos rapazes e às raparigas como base no que é esperado em função do género.

[...] os meus irmãos foram educados a não fazerem nada. E a mulher, como eu fui a única mulher, tive que fazer tudo. Quando eu falo fazer tudo, é a nível doméstico. Aprender a costurar, aprender a coser, aprender a cozinhar, é uma série de coisas. E os meus irmãos não! Os meus irmãos nunca fizeram nada disso. A única diferença entre mim e os meus irmãos foi essa. (E5).

[...] Sinto que o meu irmão tinha mais liberdade que eu e a minha irmã. Ou seja, o meu irmão dizia que ia prá praia, [...] tava tudo bem. Se fosse eu ou a minha irmã já era diferente. Tínhamos horas pra chegar, tinham que saber com quem é que íamos, tavam sempre talvez a ligar. E ao meu irmão não. Tinha toda a liberdade. (E12).

4.1.1. Expetativas familiares e desejabilidade social

A trajetória de vida das entrevistadas foi produzida num contexto sociofamiliar que reforçou, na fase inicial da sua vida, os papéis atribuídos ao género feminino e ao género masculino. Observou-se que, em algumas histórias de vida (E2, E3, E4, E5, E6, E7, E9, E10, E12, E13, E14), houve uma aceitação familiar quanto à sua escolha profissional, por vezes, até encarada com orgulho dada a profissão de militar trazer certa visibilidade positiva na dinâmica familiar, social e geográfica. Noutras histórias de vida (E8, E11), a escolha profissional das entrevistadas não foi aceite pelos familiares porque idealizavam outra profissão ou porque a consideravam masculina e, consequentemente, não adequada.

De facto, como refere Carreiras (2018, p. 241), “a imagem do soldado ideal associa-se habitualmente à conceção dominante de masculinidade, seja ela decorrente de arquétipos tradicionais ancorados na virilidade ou no poder físico, seja ela associada a novos significados como a competência técnica e profissional”. Em vários discursos verificou-se que as expetativas

familiares estavam *vinculadas à ideia de feminilidade*, em que os atributos socialmente atribuídos ao género feminino não se cruzariam com a carreira militar, demonstrando *alguma resistência nessa escolha profissional*. Contudo, em alguns casos, as expetativas não divergiram da escolha profissional, pelo que foi bem aceite e foi vista como um “*orgulho*” no seio familiar ou por influência no trajeto de socialização.

O meu pai quando chega àquela altura: “ai acabou os estudos, e agora o que é que vai ser?”. O meu pai: “ai coitadinha da miúda, opá, fala aí com a costureira para ver se ela vai pra í! Eu: “tas completamente variado, claro que não!. (E1).

Eu era assim um bocadinho muito feminina antes de vir pro serviço, assim a típica “não me toques” [...]E para uma rapariga assim bastante delicada, depois era muito bem-educada, toda, prontos, a típica menina. [...] mas provavelmente nunca lhes passou na ideia que eu ia querer ser militar. Daí podem ter imaginado outras profissões pra minha pessoa. (E8).

[...] A minha mãe como eu era mulher «pronto, e vais agora pro meio de homens e talvez não te vás sentir bem e não sei o quê. E depois como é que vais combater o crime?», «e tu és pequena! Não és como eles fortes e não sei o quê». Pronto! Custou mais um bocadinho à minha mãe. Talvez ela tinha outro tipo de expetativas pra mim, mas aceitou e sempre me apoiou em tudo! (E12).

Aceitação! Muita. Eu tenho um irmão que é militar, mas não é da GNR. Mas é militar, o meu irmão mais velho. Por isso, foi positivo a reação.” (E3).

Sim, eu acho que o meu pai ficou mais feliz quando eu lhe disse que vinha pra GNR, do que propriamente quando eu disse que ia fazer um curso superior. Isto é assim uma coisa irreal, não é? Mas ele ficou muito feliz porque no fundo, pronto, eles vivem numa vila, não é?! E a Guarda Nacional Republicana tem uma boa visibilidade da Guarda Nacional Republicana, [...] e o meu tio ainda trabalhava como militar da GNR. (E4).

O meu pai foi um imenso orgulho. Logo uma escolha que eu gostava assim que eu gostava assim também de ter feito. Tive elementos, também na Guarda Nacional Republicana, na minha vida familiar e ele ficou deveras orgulhoso também. (E6).

Em alguns discursos, o género revelou-se um fator pertinente nas expetativas familiares, uma vez que as funções policiais e de combate, são funções que estão socialmente associadas ao perfil masculino (Ribeiro, 2015), mas também porque no espaço temporal era encarado como uma novidade as mulheres ingressassem na GNR.

Digamos, que os meus pais ficaram contentes porque não é muito normal, não é? Digamos, na altura, (...) haver muitas mulheres na força de segurança. (E10).

O meu pai não muito bem. Porque o meu pai é militar também da GNR e ele não reagiu bem! Não queria! Não estava a ver a filha a entrar, a ingressar para o mundo da GNR. Mas depois acabou por aceitar!(E11).

[...] ela disse-me qualquer coisa assim «ah, tu também queres mandar nos homens todos». Pronto, é da aldeia! (E13).

4.1.2. Perceções sobre “Ser Mulher”

Procurou-se compreender a perspetiva das entrevistadas sobre a definição e o papel do género feminino na sua identidade. A maioria das entrevistadas traçaram o género feminino como estando *em ascensão no quadro laboral* e nas perspetivas sociais, nos seus direitos e liberdades. Como afirma Giddens (2010), “uma vez «conferido» um género, a sociedade espera que os indivíduos desempenhem a sua função como «homens» e «mulheres»” (p. 111). A definição de “ser mulher” das entrevistadas fundamentou-se nas suas características, enquadrado nos estereótipos sexuais sobre o que é definido socialmente, distribuídos num quadro hierárquico de significação e, como refere Amâncio (1994), “[...] este é um fator que contribui [...] tanto para a construção das imagens de si próprio, como para os juízos e para a perceção do comportamento de indivíduos categorizados segundo o sexo.” (p.52).

Ser mulher é expectável conforme nós estamos no lugar e no país onde nascemos. É difícil. É sempre difícil ser mulher. É o que eu vejo, é uma luta. Nós somos sempre um alvo de crítica, um alvo de censura, um alvo de elogio, eu acho que até tenho o direito de não querer ser elogiada. Eu gostava de ser neutra. Gostava de ser só pessoa, às vezes. É complicado. É complexo, complicado. [...] Somos ensinados do nosso papel. [...] mas é esperado do homem ser-se de uma maneira, é esperado de uma mulher ser-se de outra maneira. (E2).

Na minha perspetiva, ser mulher é ser um ser com algumas dificuldades na sociedade, também dependendo do sítio onde se integra, não é? É sermos olhados sempre com alguma expectativa. Há sempre aquelas coisas que são associadas ao ser mulher, e pra mim, é ter muitas responsabilidades. Eu às vezes penso que preferia ter nascido homem! Ser homem é muito mais fácil. Mas gosto de ser mulher! Gosto deste desafio diário de ser mulher. [...] o homem se tiver um conjunto de comportamentos não é criticado nem avaliado por isso, mas uma mulher se tiver um único comportamento numa determinada circunstância, vai carregar esse comportamento a sua carreira toda, a sua vida toda. (E4).

Ser mulher pra mim, [...] é um ato de coragem e um ato de lutadora. Espetacular! Porque nós, [...] não há uma que não tenha uma vida, que não tenha lutado por ser mulher! Onde quer que seja. O homem, eu acho que diríamos assim, [...] eu acho que é aceite sem tantas contraindicações, ou seja, é aceite mais facilmente na sociedade e visto de uma maneira mais simplista e mais forte, mais marcante do que propriamente a mulher. Uma mulher, se vai ao extremo já tem rótulos, se é meio ponderada, rótulos tem. E acho que somos incompreendidas na nossa sociedade e tenho pena, tenho muita pena. (E6).

Em geral, “ser mulher” é auto percecionado pela reprodução dos estereótipos femininos associados aos papéis de género, no entanto, e em oposição, são destacadas a *coragem e força* como características que definem todas as mulheres, uma vez que, segundo as entrevistadas, a mulher luta diariamente pelo seu lugar na sociedade, como refere a entrevistada 6, “Nós partimos dois passos atrás da meta”.

Evidenciaram-se também a *sensibilidade e a emoção* como características atribuídas particularmente ao género feminino, o que se cruza com o argumento de Carreiras (2004), “a existência de estereótipos masculinos em associados a certas profissões, tais como a

combatividade, capacidade de decisão ou resistência física, por oposição a características estereotipicamente femininas, tais como instabilidade, emocionalidade e fragilidade” (p. 96).

Verificou-se ainda o sentimento de diferença e a estigmatização da mulher, como referem as entrevistadas 2 e 6, que em comparação com o homem, por vezes as suas ações e comportamentos podem facilmente ser encarados numa *ordem pejorativa e negativa* quando existe um desvio às expectativas e normas sociais definidas no espaço social, tal como referido por Cardona et. al. (2015).

Em alguns discursos foram salientadas, tal como mencionado na revisão da literatura, a responsabilidade do cuidar, o ser “multifacetada” e a maternidade como características embrionárias da mulher, considerando que o homem detém menos “pressões” sociais, reproduzindo uma lógica de diferenciação dos papéis sexuais.

4.2. Ser mulher numa profissão militar

Procurou-se compreender as motivações e justificações das entrevistadas para a escolha de uma profissão militar, numa sociedade em que as mulheres ainda são vistas pela sua fragilidade através de representações de feminilidade associadas à “docilidade”, à “submissão” e à “responsabilidade pelo lar e pela prole” (Ferreira, 2004, p. 120). Em geral, as entrevistadas justificaram as suas escolhas profissionais pelo gosto e treino da atividade física, pela influência de um militar na rede familiar, pelo gosto em apoiar e ajudar a população e o gosto pelos princípios militares, nomeadamente a hierarquia, a disciplina e a farda.

Eu gosto muito da disciplina militar, gosto muito das coisas certas, gosto muito de regras, gosto muito de respeito, gosto da hierarquia.” (E1).

“Porque como convivi sempre com o mundo militar, acabou por fazer parte da minha escolha, depois de acabar a escolaridade, né?! Essa vida militar, e foi o que eu decidi. (E3).

E eu sempre fui muito maria rapaz, e ele sempre incutiu em mim muitas coisas desta questão militar e eu lembro-me desde sempre a ter aqui um bocadinho um fascínio por esta questão militar. (E4).

[...] foi o gosto pela vida militar, pelas regras, foi pra entender. Um dos motivos também foi pra entender o mecanismo que existe à volta da tropa, e sempre me agradou muito os princípios defendidos pela vida militar. [...] eu gostava do espírito de camaradagem, gostava do espírito de sacrifício [...]. (E6).

Foram também referidos como fatores importantes a *estabilidade profissional e financeira*, assim como o *desafio* que a profissão possibilita quotidianamente.

Eu procurava de facto era uma vida financeiramente estável e um percurso interessante. [...] Porque as perspetivas, do meu ponto de vista, era tudo muito aborrecido. Eu não queria trabalhar num escritório das nove às cinco como a minha mãe, como a minha tia. Não queria ser dona de casa como a minha avó [...]. (E2).

É um trabalho seguro, tem um ordenado todos os meses, é uma estabilidade financeira que na altura possivelmente não conseguia se entrasse como professora, como se fosse tirar o curso de desporto, estudar cedo e ficar desempregada. E optei por a GNR. (E5).

[...] se calhar, teve a ver um bocadinho pelo facto de vivi um bocadinho a minha infância, ali naquele meio, não é? Outro ponto que me facilitou, foi o facto de ser uma profissão estável! Não é?! Que dia mais tarde, a nível familiar. (E11).

4.2.1. O processo de integração na GNR

Algumas das militares referiram ter pertencido ao primeiro grupo de mulheres militares a concorrer ao primeiro curso de Guardas da GNR que abrangeu o género feminino. Deste modo, revelou-se interessante analisar as suas narrativas para se compreender como decorreu este processo, como foram recebidas pela instituição (até então, exclusivamente masculina) e, como é que, hoje, os colegas percecionam a sua presença.

Verificou-se que, algumas entrevistadas (E1, E11), foram colocadas em funções administrativas e assistenciais (Durão, 2004; Ribeiro, 2015) e afastadas das funções mais operacionais por serem vistas como elementos “pacificadores” e de “apoio” (Eccel & Grisci, 2011; Ribeiro & Garcia, 2015). Apenas mais tarde, estas entrevistadas puderam concorrer a funções operacionais porque, durante muito tempo, foram vistas como “«naturalmente» mais sensíveis, maternais” (Durão, 2004, p. 76). Esta atribuição de funções de apoio, reproduzia-se, segundo Lima (2002), na mesma lógica de conceder aos homens o espaço público e às mulheres o espaço privado.

[...] as primeiras que vieram foram colocadas essencialmente em grandes unidades, portanto, não estavam na rua, não faziam serviço de rua. (E1)

A primeira mulher que foi para a cavalaria “AHHHH”, “Na cavalaria? E será que ela aguenta? Não aguenta?” Não é? Até parece que somos seres do espaço! E eu fui, eu e outras, não é? Fomos as primeiras a fazer tiro desportivo, “OH”. (E2)

É assim, quando eu concorri, só podíamos ir pra infantaria. Ninguém podia escolher cavalaria. Depois, quando nós acabámos o curso, éramos dezasseis, as primeiras dezasseis. A maior parte ficou tudo em serviços administrativos porque nos Postos territoriais não havia alojamentos. Isso foi uma conquista que se foi fazendo aos poucos. Depois, lá houve alguém que quis ir pra cavalaria. E requereu! E fez o requerimento! E depois, as coisas foram acontecendo assim! (E13).

Por vezes, no processo de inserção das mulheres na GNR, algumas foram recebidas com certa *hostilidade*, vendo-se confrontadas com comentários depreciativos em relação à sua entrada na GNR, aspeto este referido por Cappelle e Melo (2010).

Eu tinha chegado há dias, portanto, era a primeira vez, a primeira patrulha que eu fazia com ele. Era um puto novo, ele tinha mais três pra í do que eu, de Guarda, três, quatro anos. E houve uma altura em que távamos lá a conversar e ele, partilhou comigo, dizia que não era a favor das mulheres na Guarda. E eu disse-lhe: “Ok. Não te perguntei nada. Quando tiveres alguma coisa para dizer sobre o meu trabalho ou sobre as minhas atitudes, dizes-me, agora só por aquilo que eu não tenho no meio das pernas, não tens esse direito. (E1)

Alguns militares com carreiras mais antigas referem que não foram vistas com “bons olhos”, e olhadas como *obstáculos* ao bom desempenho das funções, indo de encontro ao argumento de Antunes (2018) sobre a postura “anti-feminina”.

E a expressão de «não estamos habituados a mulheres», era tão usada [...] eu soube que as pessoas que lá tavam não podiam dizer palavrões à frente das mulheres porque: «não se pode dizer palavrões á frente das mulheres». (E2)

Pelas mentes antigas é vista de má forma! É vista que, pronto, que isto é uma profissão pra homens, que só homens é que conseguem desempenhar, e que nós não temos físico, nem emocional pra lidar com os problemas da Guarda. (E12)

A entrevistada 12 e a entrevistada 2, apresentam cerca de 25 anos de diferença na entrada nos quadros da GNR, o que revela a perpetuação da diferença entre mulheres e homens na instituição. A entrevistada 2 refere que, as mulheres, inicialmente, eram vistas como “seres do espaço”, isto é, olhadas com alguma estranheza e surpresa. Tal como afirmam David e Vicarelli (cit in Carreiras, 2004, p. 96) “a entrada das mulheres em ocupações antes exclusivamente masculinas é frequentemente acompanhada por resistências ou mesmo reacções hostis, e vista como uma ameaça a valores e práticas dominantes nesses contextos”.

Salientou-se, ainda, alguns militares evidenciaram esta hostilização através de *comentários* a si dirigidos por se encontrarem “preocupados com a possível perda de prestígio” (Carreiras, 2004, p.96) ou com perda de oportunidades e de acesso a outras funções, uma vez que a mulher militar, quando engravidada, é, em muitos casos, transferida para funções de carácter administrativo, sendo vistas socialmente como beneficiadas ou com oportunidades que os homens militares não têm.

Mas a mulher na GNR ainda é um alvo a abater, por uma panóplia de coisas. Primeiro porque engravidada. Isso é a primeira coisa! Porque a mulher engravidada. Segundo, porque maior parte dos meus colegas acham que nós somos beneficiadas por sermos mulheres. Terceiro, porque nós preferimos serviços de secretaria. Eles também preferem! Mas, só pelo facto de ser mulher, faz impressão aos meus colegas. (E5).

Algumas das entrevistadas (E1, E8, E13, E14,) referiram que no início das suas carreiras se sentiram “protegidas” e tratadas “como filhas” pelos indivíduos militares do sexo masculino, especialmente os mais antigos nas suas funções. Aspeto este já referido por Ribeiro e Garcia (2015) de que a mulher, ao inserir-se em ambientes hegemonicamente masculinos, podem também deparar-se com “certa proteção dos policiais masculinos” (p. 64). Também Carreiras (2004) e Ribeiro (2018) referem este aspeto como típico dos espaços predominantemente masculinos.

Os mais velhos achavam-nos como umas filhas, como as netas [...]. (E1).

Prá'queles elementos que na altura deles não era normal ver mulheres, qual é a tendência deles? É a de proteção! Não é a de nos tratarem nem pior, nem coisa do género. É no sentido de irmos como se fossemos as filhas deles. Acabam por terem a tentação de nos protegerem ao máximo pra não nos acontecer nada! Porque vêm, também se calhar, com um lado paternal a situação. (E8).

[...] Eu considero que até tive sorte nessa questão, porque a ser das primeiras, depois fui colocada logo num sítio que era na primeira repartição, onde havia os chefes acho que sempre me viram como se fosse filha. E era um pouco tratada como filha! (E13).

[...] vou ser sincera, principalmente os mais velhos, ainda têm aquele estigma, e alguns mais novos também, ainda têm aquele estigma de «epá, as mulheres na Guarda, epá são um estorvo! Depois são mães, e depois querem é tacho», entre aspas. Os homens mais velhos ainda têm um bocado aquele estigma de que a mulher não devia estar na Guarda. (E14).

Outras, por sua vez, foram bem recebidas pelos seus colegas devido à ideia de “complementaridade” que dariam ao desempenho profissional.

Mas acho que faz falta haver mulheres na GNR, no sentido de têm outra perceção das coisas, conseguem criar outro tipo de empatia com diversas situações que às vezes o homem não consegue estabelecer. (E7)

Verificou-se também que as mulheres procuraram demonstrar um bom desempenho¹⁹ e, em muitos casos, a gravidez e a responsabilidade de cuidar eram aspetos tidos como obstáculos no bom desempenho das suas funções, nomeadamente, na forma como os seus colegas as viam. Verificou-se que algumas mulheres, sobretudo as mais novas e que não eram mães, tinham como expectativa *adiar a maternidade* para uma fase profissional mais estável, *priorizando momentaneamente o crescimento e a estabilidade profissional*. Contrariamente, verificou-se que as militares que eram mães e com filhos ainda sob a sua responsabilidade, *priorizam a família e o acompanhamento do crescimento dos filhos de perto, colocando a ascensão profissional para segundo plano*.

¹⁹ Aspeto referido por Castelhana et al., (2010); Ribeiro & Garcia (2015); Santos & Amâncio (2014);

Agora de futuro, não há de tar muito para longe, penso em ser mãe! E eu sei que vou ter que abdicar de uma parte da minha vida profissional. Por exemplo, eu ainda não fui mãe até ao momento, porque até agora andei com a mala às costas, [...] E depois, agora que tenho a vida estabilizada, tenho condições mínimas para o próximo posto. (E8).

4.2.2. O recrutamento e os atributos sociais de género

A diferenciação das provas físicas para o género masculino e o género feminino foram também aspetos de destaque no discurso das entrevistadas, sendo esta diferenciação referida como um *mecanismo diferenciador no processo de recrutamento*, que distingue as exigências para o homem e para a mulher. Segundo Lima (2002) e Durão e Leandro (2003), as provas físicas menos acessíveis para as mulheres servem como elemento bloqueador da sua entrada.

Algumas entrevistadas defenderam que esta *diferenciação se revelava necessária*, uma vez que, segundo elas, a mulher não apresentaria a mesma resistência e capacidade física do que um homem e, por isso mesmo, deveriam ser ajustadas. Outras entrevistadas, todavia, consideraram *não ser justo existirem diferenças* no que toca às provas físicas, porque todos têm que se revelar aptos para desempenharem as mesmas funções profissionalmente. Argumentaram que a mulher ao ter que se esforçar mais fisicamente para atingir o mesmo desempenho que o homem, conseguiria igualmente alcançá-lo.

Depois a parte física também foi fácil, porque eu fazia triatlo a título pessoal, com o meu ex namorado e eu fazia muito desporto. Então foi também fácil! Acho que a parte mais difícil foi mesmo a parte das flexões de braços, foi aquilo que me deu alguma luta e na qual eu investi algum tempo. (E4).

As mulheres têm vantagens em ser mulheres, segundo os meus colegas. Porque os físicos, nós fazemos muitos menos flexões, muito menos abdominais, e etc. E isso é um empate pra eles bem grande. Porque é que se somos iguais, se vamos pró mesmo, porque é que não temos os pré-requisitos iguais?! Eu não me importava! Eu fazia igual! [...] Se eu tivesse os mesmos pré-requisitos iguais aos deles, eu ia concorrer na mesma! [...] Muitas mulheres iam perder. Confesso que iam perder, porque o homem, como a gente sabe, tem muita mais força que nós. É a verdade! Temos que aceitar. A fisionomia deles é diferente da nossa. (E5).

É a parte da aptidão física, as tabelas femininas são mais baixas que as tabelas masculinas. É um dos pontos que os homens também falam sempre muito, durante a formação, porque depois quando acaba a formação essa história acaba-se logo e já ninguém fala se somos mulheres, se somos homens. Acho que durante a formação o facto de sermos mulheres e as nossas tabelas serem mais baixas, eles se sentem prejudicados! (E8).

As entrevistadas percecionavam que as mulheres tendiam a concorrer cada vez mais à GNR e, por conseguinte, ocupavam mais lugares de Comando. No entanto, o número de mulheres que entravam nas corporações de formação de Guardas, quando comparada com género masculino, continuava a ser bastante reduzido. Quando tinham sido integradas nos

quadros militares da GNR, não dispunham de condições adequadas às suas necessidades, sobretudo em termos de instalações e infraestruturas, como as casernas, casas de banho, referido pelas entrevistadas (E1, E2, E3, E4, E14). Na atualidade, a *instituição revela-se cada vez mais modernizada*, dispondo de casernas e instalações adaptadas a homens e mulheres. No entanto, algumas entrevistadas referem continuar a existir algumas lacunas, nomeadamente, ao nível da falta de camas ou de locais para trocar de roupa.

Nós íamos treinar, eu tinha que ir lá ter ao Comando, e não tínhamos uma caserna pra mudar de roupa. Mudávamos de roupa na arrecadação. Não tava preparado pra receber mulheres. Não havia lá mulheres. Hoje, vais lá agora, tem lá uma casa de banho, mais armários e uma cama, e por aí fora. Portanto as coisas aos poucos também foram evoluindo, não é? A própria instituição também não tava preparada pra receber mulheres, em todo o lado. (E1).

A desculpa da Guarda não distribuir mulheres pelo território todo é que não havia alojamentos. Ainda hoje, infelizmente, passado vinte e seis anos, [...] e ainda continua a haver, ninguém pensa: “Ah, espera. Vamos pôr aqui um Posto novo, tem que haver”, não é? Fomos tipo: “Ai! Que problema agora.” [...]. Nós tínhamos o alojamento, ou das duas uma: ou nos punham num sítio que roubava espaço a alguém, não é? Que era um problema. (E2).

[...] há um desfasamento sempre no recrutamento porque quando entram uma certa quantidade de mulheres e a quantidade de homens, porque abriu mas ainda não fez a preparação completa pa que nós tenhamos todos a mesma igualdade. Porque você acaba por ser prejudicada de querer ir pra um Posto onde não há cabimento orgânico que, supostamente nós temos direito a cama, pronto. É o que nos dizem quando tá lá no Diário da República, isso tudo, dão as fardas, a cama, só que os Postos ainda nem todos tão preparados pra isso. (E3).

A GNR criou condições, ao longo dos anos, pra nos receber. E eu tenho ideia que qualquer mulher, a quem faça essa questão, vai dizer que sim. (E4).

É assim, quando eu concorri, só podíamos ir pra infantaria. Ninguém podia escolher cavalaria. [...] A maior parte ficou tudo em serviços administrativos porque não nos Postos territoriais não havia alojamentos. [...] Isso foi uma conquista que se foi fazendo aos poucos. (E13).

4.2.3. Estratégias para a manutenção num espaço hegemonicamente masculino

Observou-se que, tal como referido na revisão da literatura, *as mulheres militares sentiam a necessidade de criar estratégias para serem igualmente valorizadas num trabalho em cooperação e de constante interação e espírito de camaradagem com os colegas do género masculino*. Também Antunes (2018); Carreiras (2004); Ribeiro e Garcia (2015); Santos e Amâncio (2014), refletiram sobre a pressão que as mulheres sentem nas instituições militares para serem reconhecidas no seu trabalho e vistas como capazes para o bom desempenho das suas funções.

De entre essas estratégicas, encontram-se, por exemplo, a adoção de comportamentos masculinizados, o sistemático controlo quanto às suas reações e comportamentos, a

preocupação sobre a interpretação que os outros militares podem ter de uma conversa, a necessidade de demonstrar tanto ou mais trabalho como os colegas homens para serem profissionalmente e socialmente valorizadas ou o esforço da capacidade física para atingir os mesmos resultados. Foi, ainda, identificada a necessidade de adotarem uma postura assertiva – descrita por Carreiras (2004) como uma assertividade interligada à “feminilidade militante” ou “feminilidade assertiva” – como estratégia de pró atividade no policiamento de proximidade (Durão, 2004). Esta assertividade surge em oposição à sensação de insegurança, como refere a entrevistada 4.

Os homens não sofrem tanto, como é que eu hei de te explicar? Os homens se errarem tá tudo bem. E se formos nós, mulheres, a errar na profissão de um homem, já é diferente. Já somos julgadas, já somos questionadas. Enquanto um homem, se cometer o mesmo erro que possamos cometer, a maneira como é tratado e é resolvido, é sempre diferente. Nós sofremos mais porque temos que demonstrar mais. Geralmente porque a profissão onde estamos, não é? É uma profissão que antigamente, só há relativamente pouco tempo é que existem mulheres na GNR. (E3).

Se tivermos com militares mais modernos do que nós, temos que ter uma postura e temos que nos moldar a esta situação. No entanto, se tivermos com militares mais antigos e com uma posição de chefia, temos que nos moldar também a esta situação. Ou seja, nós temos que ser muito permeáveis em diferentes circunstâncias, tanto com os civis, como com os militares dentro da instituição. [...] as mulheres têm sempre que dar mais delas. Até podem ser as melhores fisicamente, as melhores a nível profissional, nunca são suficientemente boas porque são mulheres. (E4).

Eu, sou mulher na GNR, tenho que ter uma postura que transmita a eles respeito! E eles não precisam disso. [...] A gente tem que às vezes manter as estratégias do género: às vezes, a gente tem que vestir uma capa. Eu adoro rir, eu adoro brincar, adoro tocar nas pessoas. E eu não posso fazer isso na GNR. (E5).

Pra mostrar que são boas militares, têm que se esforçar. Pra mostrar que somos capazes, e que somos incisivas, e que temos poder de decisão e agressividade quando precisamos de agressividade, temos muito a provar. (E6).

[...] temos que trabalhar a dobrar, para lhes mostrar que não somos fracas! (E9).

Eu acho que, ou seja, digamos que as mulheres pra serem mais reconhecidas, têm que trabalhar um bocadinho mais! [...] Mas acho que têm que trabalhar um bocadinho mais pra conseguir que digam “olha, aquela militar é boa militar! Faz bem as suas funções”. Enquanto que se for um homem, destaca-se mais facilmente. (E10).

Como verificado na revisão da literatura, as mulheres que se encontram em profissões predominantemente masculinas tendem a sentir uma diferenciação na performance do desempenho das suas funções (E3) e a criar estratégias para a manutenção da sua posição no espaço social (E4, E5, E9, E10). Esta tendência repete-se ao longo de anos, o que nos leva a concluir, efetivamente, que este é um problema de género. Como referido anteriormente, as mulheres sentem que devem trabalhar mais para obter o mesmo reconhecimento do seu trabalho que os homens. Essas estratégias desenvolvem-se nas formas de interação e de comportamento na

manutenção de relações sociais e de poder. As mulheres que desempenham uma profissão hegemonicamente masculina tendem a procurar adotar comportamentos iguais aos seus pares através de posturas mais masculinas (Castelhana et al., 2010) ou assimilação de “aspectos dominantes da cultura militar” (Carreiras, 2004, p. 110), desenvolvendo, para tal, um processo de masculinização, isto é, de “exibição de traços estereotipicamente masculinos, tanto em termos de aparência física como de comportamento”.

Verificou-se que, tal como definido por Carreiras (2004), persiste um certo “conformismo”, quanto ao bloqueio da visibilidade e de autocontenção dos comportamentos perante os colegas.

Eu acho que nós tentamos passar mais despercebidas do que propriamente tentar chamar à atenção. Acho que tentamos manter-nos cinzentas. Quando entramos tentamos manter-nos aos olhos dos outros. Porque se nos mantivermos invisíveis, quer dizer que estamos enquadradas, ou seja, somos mais um. Não é?! Se fizermos alguma coisa pra sermos diferentes, e o ser diferente aqui, não é ser bom, porque ser diferente num meio militar não é bom! É ser olhado de forma diferente é negativo pra nós, ou seja, não ser notado é o ideal, porque é ser igual aos outros. (E4).

4.2.4. Sociabilidades e diferenças entre géneros no contexto militar

No que respeita às diferenças de género, as militares retrataram *desigualdades várias*, nomeadamente, ao nível das *fardas*, por serem confeccionadas a partir de um modelo inicialmente pensado para o corpo masculino.

[...] as pessoas que lá tão a pensar na farda pensam sempre que nós vamos ser altas e espadaúdas e magrinhas toda a vida. E pensam eles próprios nunca vão lá tar, mas vão estar! Calha a todos. Só que os homens têm a cintura por baixo da barriga, o que é uma sorte. Mas as mulheres não!”. (E2).

As fardas que nós temos, tão adequadas pra homem! Ou seja, o tamanho mais pequeno da mulher em farda, que é o XS, do polo, eu tive que gastar dinheiro para o poder ajustar, porque senão parecia um saco de batatas metido lá dentro. Temos as calças, por exemplo. As calças têm um côz enorme! Que não tá preparado para o corpo da mulher. (E9).

Há diferenças neste aspeto, a nível de vestuário, embora o fardamento seja o mesmo. Por exemplo, a nível de vestuário aquilo que eu noto é que, ou seja, eles fazem modelos standart, esquecem-se é que há mulheres que vestem o XS. (E14).

Ao nível das sociabilidades e relações sociais, as militares percecionam-nas de forma agradável, referindo haver espírito de camaradagem e de confiança entre colegas e uma boa integração nos grupos de trabalho, predominantemente masculinos, tal como referido por Cappelle e Melo (2010). Estes grupos são salientados como uma “família”, num retrato de partilha de vivências e de apoio da vida pessoal, e que demonstra uma *integração positiva* atualmente das mulheres na GNR.

[...] a gente fala de tudo. É quase como se fossemos irmãos. A gente conhece as dificuldades da família, dos filhos, dos pais, quem é que tá doente, quem é que não tá, portanto. Há sempre um relacionamento de amizade. (E1).

[...] E depois acho que é lealdade entre camaradas é um bom ponto de partida porque acho que acaba por tudo correr bem. (E3).

[...] vamos criando uma relação também de amizade e de cumplicidade com as pessoas que trabalhamos. Até porque se isso não acontecer, depois é difícil resolvermos os problemas lá fora, não é?! Se cá dentro as coisas não correrem bem, quando chegamos ao exterior, principalmente quem trabalha com esta vertente da rua, não é? (E4).

Há homens que têm aquela mente mais retrógrada. Mas há homens muito à frente! E gostam de nós, conversam connosco. Somos amigos, mesmo amigos! Tipo irmãos, não é irmãos que não somos irmãos. Mas somos amigos! Sabemos falar, sabemos conversar, sabemos estar. (E5).

Todavia, as entrevistadas deram conta que, em contexto de sociabilidade e de convívio, os colegas militares homens tinham tendência a adotar *comportamentos que eram propensos a excluí-las ou desfavorecê-las*, como com “conversas de bar” (E8), ou “conversas em torno das outras mulheres”. Este aspeto é referido por Eccel e Gricci (2011), indicando que nestes contextos “emergem informalmente brincadeiras e comentários que excluem as mulheres” (p. 60), como a reprodução de formas de discriminação implícitas em contexto de grupo. Aqui, verifica-se o designado “teto de vidro” utilizado por Cappelle e Melo (2010) e Santos e Amâncio (2014).

Se calhar, se tiver um grupo de homens que venham com aquelas conversas porcas que eles têm e não sei quê, se lá estivermos eles não as têm, não é? Como é óbvio. E se nós não tivermos, eles se calhar podem ter. (E1).

Eles aqui costumam dizer: “Tu pra mim és um homem!”, se for pra ir pra um sítio qualquer. Ou seja, eles não nos vêem como diferentes, mas entre eles se calhar veêm. Mas quando falam connosco, dizem que não, que somos iguais a eles. “Tu pra mim és um homem!”, e é isso que eu quero sentir! Que eu seja um homem pra eles. (E4).

[...] quando tão todos juntos sem mulheres, e nós tamos a chegar ao sítio, eles até ficam escandalizados de nos estarem a ver, não podem continuar a conversa deles ou as brincadeiras deles, porque nós tamos a chegar. É nesse sentido. Se eu fosse homem era diferente. Completamente diferente. Podiam brincar comigo de forma diferente, que não brincam. (E5).

Agora, outras conversas um bocadinho mais obscenas e mais a objetivizar mulheres e etc., comigo, à minha frente, não! Não, eles sabiam logo que não, senão acabava muito rápido a simpatia, mas eles têm. Eles têm entre si, porque já tá entranhado neles. Infelizmente já é uma prática. (E6).

Eu acho que, pelo menos os que lidam comigo, eu acho que eles têm um cuidado especial quando eu tou presente e na maneira como falam e como dizem certas coisas, do que quando eu não estou. Tenho essa ideia. (E7).

E depois, é aquelas conversas de bar, como é óbvio. Eles não fazem a questão de ter estas conversas, desculpe a expressão, porcas, com as senhoras, como é óbvio. Nem sequer têm abertura para tal coisa, como é óbvio. Que eu não dou essa abertura, porque senão então é que sim. Aí é importante as linhas! (E8).

Ainda, e em contexto de sociabilidade e interação, algumas das entrevistadas deram conta da necessidade de *criarem “barreiras” e afastamento* para não haver más interpretações sobre a sua aproximação com um colega do género masculino.

Às vezes irrita-me um pouco, os meus colegas pensarem que nós temos que ficar de parte só porque somos mulheres. Eu não tenho que tar de parte! Eu posso ir ao café com o meu colega sozinho. Qual é o problema de ir ao café com o meu colega sozinho? Não há mal nenhum! Mas como os meus colegas têm essa mente acabam por denegrir um bocadinho, o ambiente até! (E5).

[...] porque ou nos aproximamos mais de alguém, pensamos logo que tamos na parte do romantismo ou uma coisa parecida. Porque queremos agradar a alguém. Não! (E6).

As entrevistadas retrataram o papel feminino no contexto da profissão militar, como sendo um papel “complementar”, “apaziguador” e “harmonioso”. Ainda assim, esta diferença de género é, segundo as militares, vista como uma *diferença positiva* na medida em que ela se torna essencial e indispensável no desempenho das suas funções, nomeadamente em contacto com a população, aspeto este também referido por Durão (2004).

Mas acho que faz falta haver mulheres na GNR, no sentido de têm outra perceção das coisas, conseguem criar outro tipo de empatia com diversas situações que às vezes o homem não consegue estabelecer. (E7).

Imagine, temos uma situação de conflito, se for um homem que lá for, vai lá resolver a situação, se calhar aquilo vai aumentar o conflito ainda mais! A pessoa ainda se vai tornar mais agressiva! Se for lá uma senhora, se calhar, a agressividade vai baixar. Isso nota-se perante a população. (E8).

[...] as mulheres têm características, que se calhar os homens acabam também por não ter essas características, e a ser uma mais-valia pro trabalho, digamos! Desenvolvido pela GNR junto da sociedade. (E10).

No entanto, é salientado pelas entrevistadas que alguns colegas homens se sentem *desprotegidos* e que *desvalorizam a capacidade* das mulheres ao fazerem patrulhas com eles por as acharem fisicamente “menos capazes”. Vários autores (Antunes (2018); Durão (2004); Lara et. al. (2017); Ribeiro (2018)), retratam este aspeto excludente das mulheres nas forças policiais e hegemonicamente masculinas, por serem encaradas como menos capazes para o enfrentamento corpo a corpo e em situações de perigo.

[...] os Comandantes não costumam fazer muitas patrulhas mulheres, [...] Porque normalmente até nestas circunstâncias, há a atenção de não colocar uma mulher com outra mulher. Porque as mulheres não têm tanta força como os homens, as mulheres não são tão capazes em determinadas circunstâncias. Isto não é verdade! Porque nós em determinadas circunstâncias, somos tão ou mais capazes do que eles, porque às vezes não é através da força que levamos as pessoas. E as pessoas quando vêm [...] chegar uma força masculina é completamente diferente. [...] Ou seja, a postura quando se fez chegar dois homens, é completamente diferente quando se fez chegar duas mulheres ou um homem e uma mulher. (E4).

E nós fazemos serviço de rua, muitas vezes os meus colegas dizem: “epá, vou tar de serviço com a Fonseca?! Eish!”. Tipo, “vou tar de serviço com uma mulher!”. Se acontece alguma coisa, ou seja, segundo ele tem que me proteger a mim e tem que proteger a ele. Não é “somos dois militares”. Há sempre aquela distinção “tou de serviço com uma mulher”. Sempre! Não há “tou de serviço com a Fonseca”, mesmo que haja uma situação de perigo, nós pedimos ajuda. Mesmo que eles estejam com outro homem, ele vai pedir ajuda! Mas, como tá de serviço com uma mulher, prontos, há aquela distância. (E5).

[...] nós somos um ser um bocadinho mais fraco e às vezes pra lidarmos com certas situações que pra homens é fácil de lidar, nós temos que fazer um esforço pa não nos emocionarmos ou pra não irmos abaixo em certo tipo de coisas ou ouvir certos tipos de comentários. Porque os homens não passam por isso! E pronto. Pra eles tá tudo bem. Eles têm que lidar com o mínimo, que é o físico, e aquilo que lhes é exigido. E nós temos que lidar com a pressão geral! De comentários por sermos mulheres e julgamentos que daí provêm, e pronto. Acho que as mulheres têm que se esforçar um bocadinho mais que os homens. (E12)

Foi possível identificar que as militares, no geral, se auto-percecionam como elementos mais fracos, menos capazes fisicamente do que os homens, em que a sensibilidade e a emoção são características sistematicamente mencionadas. Esta ordem de ideias (de que a mulher é o ser mais frágil e mais emotivo que o homem), deve-se à reprodução de uma lógica de inferioridade decorrente da socialização de género, que tende a atribuir estas características ao género feminino. Apesar de reproduzirem esta lógica, as militares revelaram sentir-se “pressionadas” para enfrentar determinadas situações e se demonstrarem fortes e corajosas.

Verificou-se também que as militares se identificavam como *elementos essenciais no acompanhamento* dos militares homens, nomeadamente em contacto com a população e em situações de conflito. Apesar de se percecionarem como menos capazes fisicamente, consideravam ser necessárias na GNR pelas suas competências associadas à feminilidade, relevando a sua capacidade de compreensão, empatia e de harmonia em situações de conflito, mas também mais organizadas e metódicas.

4.2.5. Resistências à participação em Missões Internacionais

Na análise dos discursos, centrada nas motivações e nos possíveis obstáculos no ingresso a missões internacionais e de paz, tornou-se particularmente interessante verificar que, das 14 entrevistadas, nenhuma havia participado numa missão internacional. Concluiu-se que a dimensão familiar e a dimensão económica e financeira eram aspetos tidos em conta, no entanto, davam primazia à dimensão familiar. Analisou-se, por exemplo, no discurso da E1, que indicou nunca ter ingressado numa missão internacional e que o marido, também ele militar, já teria participado, salientando “na altura era mais fácil, éramos só os dois”, referindo-se aos filhos.

As entrevistadas solteiras e sem filhos demonstraram um forte interesse na possibilidade de, no futuro, ingressar em missões de paz e, por sua vez, as entrevistadas com filhos, referiram que nunca ingressariam numa missão internacional devido à necessidade de afastamento em relação à sua rede familiar e, em particular, aos filhos.

Conheci algumas que foram. Foram muito poucas, as que foram são solteiras. Solteiras de namorado, solteiras que não têm filhos, são as que eu conheço que foram. (E2).

Acho que iria ser um caos na minha vida, porque não sei o que é que iria fazer. Daí, talvez não equacionar esta possibilidade. E nunca ter equacionado. Porque iria ter que fazer imensas mudanças para as quais eu própria acho que não estou preparada nem mentalizada. (E4).

Nunca fazia isso. Não concorro a nada para não abandonar o meu filho. Não fazia. Não vou concorrer a nada porque tenho um filho, não consigo. (E5).

A necessidade de garantir o suporte familiar foi, pois, *um dos fatores observados na escolha das militares entre ingressar ou não numa missão internacional e de paz*. Segundo as entrevistadas, a nomeação para as missões internacionais é realizada, exclusivamente, junto de unidades especiais ou cargos superiores hierárquicos. Deste modo, e tendo em conta o baixo número de mulheres integradas nestas unidades e/ou cargos, torna-se difícil a sua representação em missões internacionais.

[...] onde nós estamos não vamos pra esse tipo de missões. Só vão superiores hierárquicos muito superior.” (E9).

Normalmente é só o pessoal da intervenção, ou operações especiais, ou então pessoal todo que tenha mesmo habilitação, ou médicos, ou enfermeiros, e pronto. Eu não tenho nenhum desses cursos, por isso seria muito difícil. (E12).

Ainda assim, como dimensões limitadoras na possibilidade de ingressar em missões internacionais, as entrevistadas referiram a maternidade e a necessidade de apoio familiar o que as leva a adiar algumas escolhas profissionais, tal como referem Castelhana et al. (2010).

Mas não, as colegas que têm filhos não vão, de certeza! As que não têm, eram capaz de ir, mas as que têm, não vão, de certeza. (E5).

Principalmente as que têm filhos não, pouco. Metem a vida familiar em primeiro lugar. (E7).

[...] Por isso é que eu disse “um dia mais tarde”. Lá está! Desvantagem de ser mulher na Guarda! Uma das! Não é? Porque pró homem é mais fácil. A mulher fica a tomar conta e ele vai. (E10).

Segundo as entrevistadas, os homens militares não ponderam, da mesma forma que as mulheres, deixar o seio familiar. Consideram que estes procuram a realização individual e profissional, demonstrando que estão mais disponíveis para enfrentar as missões internacionais

e para progredir na carreira. Além disso, dada a exigência das missões, que requerem um forte nível de adaptabilidade e resiliência a contextos de sobrevivência e confronto, as entrevistadas acreditam que os homens militares se adaptam mais facilmente e que estão melhor preparados do ponto de vista físico e emocional para enfrentar essas situações.

Acho que é muito mais difícil sendo mulher, porque de certeza que quase noventa e nove virgula nove por cento do efetivo nas missões há de ser homem, e toda a logística de ser mulher nessa local, há se ser um bocadinho mais complexo, não é?! Mesmo a nível de alojamento e de integração, eu tenho ideia que há de ser muito mais difícil. (E4).

[...] E tenho outros também, tão à procura de experiências, mas têm filhos e ficam, por exemplo. [...] Há aqueles que querem ir e há aqueles que não porque têm família. Mas pensam menos, e vão! Pensam mais na parte monetária. Têm esse benefício. (E6).

Eu acho que, o homem se calhar pelos filhos, acaba por ter a vida um bocadinho mais facilitada. Porque, por norma, a mulher é que tem esse papel, né?! Não quer dizer que seja tudo! Há exceções! Mas, acho que eles acabam por ter a vida um bocadinho mais facilitada nesse aspeto. (E10).

4.2.6. Perceções sobre limitações na carreira militar

As entrevistadas admitiram existir *igualdade de oportunidade no recrutamento* de Guardas, no entanto, consideravam não existir uma plena igualdade, uma vez que a instituição, ainda que não coloque barreiras formais às mulheres, dava preferência ao recrutamento de militares homem.

Acho que o recrutamento das mulheres, imaginemos, no meu curso éramos mil militares, oitenta era mulheres só. Pronto. Há um desfasamento assim enorme! Há um desfasamento, não é cinquenta/cinquenta. E eu não consigo explicar como é só existem oitenta mulheres que conseguiram passar nas provas todas que fazemos, não é?! Por isso acredito que, há uma percentagem que deve dizer, eu não sei aonde, que deve ser só homens. (E3)

Bem, se formos a comparar a Guarda com outras forças de segurança, como a PSP que não é militar, e outras, como as Forças Armadas, se formos a ver, nós estamos sempre em menor número. Não é? E eles dizem que não, mas eu continuo a achar que há um número limite em cada curso, pra nós entrarmos. [...] Eles não se podem dar ao luxo de terem mais mulheres do que homens. É a realidade. (E14)

No campo da ascensão de carreira, as entrevistadas *consideraram existir igualdade de oportunidades* nos concursos para a Formação de Sargentos e Oficiais, salientando que todos podem concorrer, independentemente do género. Uma análise mais aprofundada dos seus discursos, permitiu compreender que a exigência das provas físicas para entrada em algumas unidades de especialização (que, segundo as entrevistadas, revelam-se tão exigentes que não

estão concebidas para as mulheres) conduz a que, sob a ilusão aparente de “igualdade de oportunidade”, os homens sejam privilegiados.

[...] no início de eu estar na GNR, abria concursos, eu concorri como os homens. As notas depois somos nós que as temos que ter. [...] À exceção dos cursos que eu referi anteriormente, que é aqueles cursos que, preferencialmente querem mais homens. Exigem homens. Pronto, dizem que é pra masculino/feminino, mas depois é óbvio que preferem homens. (E3).

Porque, por exemplo, na GNR, há cargos que dificilmente, até digamos, não é pelos entraves que a própria instituição põe, mas pela condição física que as mulheres têm em comparação com os homens. E, por exemplo, estar no grupo de Operações Especiais, para uma mulher será muito mais difícil conseguir entrar porque as provas são muito exigentes, e pela condição física natural da mulher, dificulta um bocado conseguir superar essas provas. (E10).

As entrevistadas referiram existir alguns *obstáculos informais* que podem revelar-se limitadores na sua carreira, em particular, a maternidade e a prioridade de se manterem em postos que lhes possibilitem a proximidade ao seio familiar, aspeto também referido por Carreiras e Carrilho (1997). Dadas as características dos processos de Formação de Sargentos e Oficiais (nomeadamente a necessidade de transferência ou destacamentos para postos longínquos ou permanência em formação durante longos meses), algumas militares davam preferência à manutenção da sua categoria profissional, descartando a possibilidade de ascensão, por forma a garantir o apoio familiar. Também neste domínio, e já anteriormente referido por Bourdieu (2013), observou-se que, uma vez mais, as militares solteiras e sem responsabilidades familiares, demonstraram maiores ambições profissionais e maior perspectivas de progressão de carreira do que as militares que já têm filhos sob a sua responsabilidade.

Outro aspeto anteriormente mencionado e que se verificou através do discurso das entrevistadas, foi a disponibilidade permanente que as militares devem demonstrar e fazer cumprir. Este aspeto revelou-se um obstáculo à valorização da mulher dado que, no ponto seu ponto de vista, os homens priorizam a carreira profissional e o crescimento pessoal e individual, e elas tendem a assegurar o lar e as responsabilidades familiares, logo é bastante mais complicado para uma mulher, com outras atividades acrescidas que não apenas a atividade profissional, estar sempre disponível para o cumprimento militar.²⁰

E depois quando temos filhos, nós equacionamos aquilo que é o melhor pra eles, e não o melhor pra nós, não é? [...] Porque o ascender na carreira implica mudanças a nível territorial e por aí em diante. E depois, implica mudanças a nível familiar. [...] Não porque a instituição nos limite, mas

²⁰ Este argumento vai de encontro ao referido por Carreiras e Carrilho (1997), que as mulheres investem mais tempo na vida familiar do que os homens.

porque nós nos vamos limitando a nós próprios aqui nalgumas funções, não é? Tentamos coordenar o profissional com o pessoal. (E4).

[...] Valorizam só a parte física e a parte que não têm que ter filhos, partindo de que não têm filhos. Se podem ter filhos já são um inconveniente porque ficam um ano ou dois em casa, de baixa, “porque se acontece qualquer coisa já é baixa”, “porque têm família pa cuidar”. Mas, contudo, eles também gostam de ter família. E eu acho que os militares são muito desiguais, e existe uma grande desigualdade. Do ponto de vista biológico, nós somos muito fortes porque temos a capacidade de criar um ser. Mas que não é reconhecida essa fortaleza, mas sim como uma fraqueza. [...] Tenho mulheres com quarentas, cinquentas, que já são desde Oficiais, a Guardas, a Cabos, que abdicaram da sua vida para se dedicarem. Tenho outras que fizeram tudo p’ra sua carreira. Mas a própria missão da Guarda não é fácil. E acho que já nos condiciona muito. A própria missão e os objetivos! E vai sempre ser mais fácil p’ro homem do que p’ra mulher. Infelizmente tenho essa perceção. Com muita pena minha. (E6).

4.2.7. Poder e reconhecimento: uma polarização entre o mundo civil e militar

Dado o espaço ganho pelas mulheres na esfera militar, estas passaram a adquirir novas funções, novas representações simbólicas, num campo de disputa pelo poder e reconhecimento. No entanto, no que diz respeito às representações sociais sobre o desempenho da mulher em funções ditas “masculinas”, os discursos sugerem que “cada batalha ganha no campo da promoção individual esbarra com a falta de reconhecimento e legitimação social” (Amâncio, 1994, p. 32), considerando que *sentem dificuldade de reconhecimento* nas ordens dadas quando se encontram em posições de chefia, uma vez que “os subordinados não legitimam mulheres superiores” (Cappelle & Melo, 2010, p. 90). As entrevistadas admitiram ter que *adotar uma estratégia para legitimar a sua autoridade*, adotando, por exemplo, *uma postura mais rígida ou de maior assertividade*, aspeto referido por Videira (2015), uma vez que, em alguns casos, surgem “estigmas criados quanto à capacidade de uma mulher em desempenhar funções de liderança ou de poder” (Lara, et. al., 2017, p.58). Também Monte (2020), afirma que as mulheres em forças policiais não são bem aceites em funções superiores hierárquicas, nomeadamente por resistências do género masculino e com maior antiguidade. Algumas entrevistadas ressaltaram que:

Dois deles, fazem muita resistência àquilo que eu digo. Eu até posso dizer que é para a esquerda, e ser realmente para a esquerda, mas eles antes de cumprirem aquela missão, vão tentar perceber, às vezes, com outras pessoas, se aquilo que eu disse é realmente verdade. Com o tempo, eu tenho ideia que isto se vai perdendo porque percebem que a ideia deles não é a correta. Mas demora algum tempo, ou seja, se fosse um homem a vir, eles não punham estas questões, estas dúvidas. (E4).

Eu também tive essa experiência, em que eu tive uma Comandante de Posto, e isso, pronto, com outras dificuldades, mas percebi logo a dificuldade que ela teria em comandar. “É aquele muito cuidado, ou extremo cuidado, ou que não querem obedecer, ou que olham p’ra ela já como elemento mais fraco. (E6).

[...] pela minha experiência, as mulheres quando tão numa cadeia de Comando Superior, eu acho que por norma elas tendem a tentar criar uma posição mais autoritária. (E7).

Imagine que, temos um Comandante do Posto e temos uma Comandante do Destacamento, que é o que tá acima, ok?! E temos os militares do Posto. Que se calhar levam mais em conta o que tá a dizer o Comandante do Posto, que é homem, do que a Comandante do Destacamento. E podem até ir fazer o que a Comandante manda, porque têm que o fazer, mas depois por trás, em grupo, fazem “aquela chata! E não sei quê”, e do Comandante se calhar não fazem isso. É homem. (E9).

Foi também referido por algumas entrevistadas (E6, E9, E11, E12) que sentiam, muitas vezes, *perder legitimidade no contexto civil* quando estavam acompanhadas em patrulha pelos seus colegas homens, aspeto este referido também por Cappelle et. al. (2002), e que esta desvalorização e perda de legitimidade partia dos próprios civis em função dos estereótipos de género.

E eu tive um civil pra mim a dizer-me que “menina, não se meta nisto que isto é de homens”. É duro, é terrível e uma pessoa frita ali o cérebro. Tens que demonstrar poder! [...] O próprio trato, as pessoas não tratam por Guarda. Tratam por menina, ou por senhora, depende! Depende de que situação encontramos e depende realmente das pessoas que nos cruzamos. Às vezes é “Senhora Guarda”, mas às vezes tentam menosprezar e chamar “menina” ou “senhora”. (E6).

Existe sim desigualdade para com as pessoas de fora! As pessoas de fora não nos vêm como autoridade! Não nos respeitam! Não tomam em conta nada do que nós dizemos! Aí sim existe uma desigualdade! É das pessoas civis para nós que acham que aquela profissão não é uma profissão de mulher! Que é uma profissão de homem! E daí, dirigirem-se diretamente ao homem e não quererem sequer saber, quando é a mulher que está a falar para essa pessoa! (E9).

Já me aconteceu uma vez, que não o disseram diretamente, mas senti por estar a dizer a um condutor que não podia estacionar naquele lugar. Ele ficou revoltado, porque “uma mulher a dizer que eu não posso fazer isto?”. Percebe? Às vezes, nós na população, sentimos que por ser mulher ficou “tão, mas..?”. (E11).

Eu acho que pra alguns é um espanto! [...] Quando ando na rua, às vezes passo por mais as pessoas idosas, olham pra mim e ficam “será que isto é uma mulher?”. [...] Às vezes tou a falar com elas e as pessoas parece quem tão sempre a apreciar a minha farda, o meu cabelo! Sempre a olhar pra mim de uma forma diferente que não olham pra um camarada masculino. Acho que é um espanto. Devem pensar “como é que uma mulher consegue atingir?”, mas pronto. (E12).

Esta descredibilização vai ao encontro das normas sociais vigentes sobre a figura de autoridade (atribuída e vinculada à figura masculinas). Em oposição, alguns discursos salientaram a importância do seu trabalho e da aceitação da sociedade civil, nomeadamente nas ações de proximidade junto da população idosa, argumentando sobre as mudanças socioculturais e a inserção das mulheres nas forças de segurança como um aspeto positivo.

Há pessoas que gostam de nos ver, há outras que acham que o nosso lugar não é este. Depende. Eu trabalho com idosos hoje em dia, e eles gostam. Mesmo sendo uma mulher, não é? Que na altura deles nem havia! As mulheres eram mesmo pra tar em casa! Eles gostam da nossa presença ali! E não sinto que eles me vejam que não estou no meu lugar! (E11).

4.3. Estratégias para a Igualdade: formação e a necessidade de combater discriminações de género na GNR

No que diz respeito às perceções sobre a necessidade de ser implementada formação especializada em matéria de igualdade de género na GNR com o objetivo de sensibilizar e consciencializar para as múltiplas discriminações e desigualdades que persistem nos locais de trabalho, observou-se que, algumas entrevistadas, admitiram não ter esta necessidade uma vez que a desigualdade de género seria “um problema já ultrapassado”.

[...] tinha que haver assim um grande problema, digamos, p’ra isso ser levado a haver assim sessões de formação com muita frequência. O que eu não acredito que haja. (E1)

Eu sou sincera, eu acho que, se de início faziam muito sentido algumas coisas, acho que hoje em dia já não faz assim tanto sentido se tar a falar na diferença. Se nós não queremos ser tratados como diferentes depois não podemos chamar à atenção à diferença. (E8)

Eu acho que, hoje em dia, digamos, acho que já não é tanto como antigamente. Acho que se estas temáticas fossem abordadas há cerca de dez anos atrás, acho que faria muito mais sentido do que atualmente! (E10)

Este tipo de discurso parece ser resultado dos seus processos de socialização e da ilusão de uma plena igualdade, que não vai ao encontro dos seus próprios discursos, conforme constatado ao longo do estudo. Todavia, para a maioria, esta é uma temática importante a ser abordada pelo caráter (in)formativo e, sobretudo, potencialmente promotor de uma maior igualdade de no contexto da GNR, até porque, até então, nunca houve a possibilidade de participar em formações relativas à temática dado que as mesmas, quando existem tendem a ser destinadas a cargos superiores.

Porque uma coisa que não é recordada não é lembrada! E acho que é sempre bom lembrar. Quanto mais falarmos de um assunto, mais ele é lembrado. E acho que é bom! Por mais que não fique na cabeça de todos, que é complicado, infelizmente não conseguimos. Acho que é bom falar sobre estas coisas. (E12)

Pelo menos pro pessoal não se esquecer sempre, pronto, das conquistas que nós fizemos e dos direitos que temos e, pronto, mesmo a nível de tudo! Mas acho que sim. Deve-se sempre falar isso. Até pra mostrar que a Guarda é uma instituição aberta e virada para, pronto, pra essas temáticas e atenta a isso. (E13)

É assim, a pessoa que não compreende nunca irá compreender. O maior cego é aquele que não quer ver, como eu costumo dizer. Mas se calhar para as pessoas se consciencializarem mais um bocadinho que, efetivamente, é preciso mudar. (E14)

Das entrevistadas que referiram já ter participado em ações de formação nesta área, sobressai o discurso da entrevistada 11, que refere ter adquirido conhecimentos relevantes para a operacionalização qualificada do seu trabalho ao ter abordado questões de género em

formação em parceria com a Associação ILGA Portugal – Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo.

Porque, como por exemplo, eu acho que aprendi muita coisa a nível de se um transexual aparecer perante mim com um cartão de cidadão, como por exemplo, vêm vestidos de mulheres, certo? E o cartão de cidadão é um homem. Eu iria tratá-lo pelo nome que tá no cartão de cidadão. Não! O que me foi explicado foi perguntar à pessoa como é que ela gostaria de ser tratada. Né? Porque a pessoa já tá tão vulnerável! Se vem a um Posto da GNR, é porque precisa de ajuda. E nós, ao termos [...] este tipo de atitude vai fazer com que ela se sinta mais próxima. Eu acho que isto é bom! Este tipo de ações de formação é sempre muito bom. Porque ajuda-nos a fazer o nosso trabalho o melhor que a gente pode, né? Ajudamos a ter uma proximidade diferente com as pessoas. (E11)

No que diz respeito à perceção sobre a adesão dos militares homem a estas temáticas/formações, sobressai o discurso do *fator geracional* como dimensão de aceitação ou rejeição, considerando, no geral, que *os colegas tenderiam a resistir à frequência de formações associadas a temática consideradas “de mulheres”*. Salientou-se que, provavelmente, colegas mais velhos, socializados num ambiente mais conservador, e inseridos num contexto profissional exclusivo aos homens, resistiriam a estas temáticas.

Há alguns que sim. Sim, acredito que sim porque empenhavam-se para terem a noção de mais coisas. Mas também, tenho ideia que muitos poderiam ir mais na galhofa. Não tanto para tirar algo de proveitoso de lá. É a minha opinião! Porque há uns que são muito mais para achincalhar do que propriamente querer aprender, querer tirar ilações de certos e determinados temas que possam fazer bem pró dia-a-dia. Por isso, era cinquenta/cinquenta. Há uns que sim e outros que não. (E3)

Eles resistiam. Eles diziam «isso é pra mulheres». (E5)

Há sempre uma resistência. Há sempre um direito à resistência, que eles dizem “direito à resistência”. De tradições, já é uma cultura muito enraizada da desvalorização da mulher, sem dúvida, nas patrulhas. Na rua, atão! Vai mudando, aos poucos, mas é muito lentamente. (E6)

[...] eles não querem sequer saber deste tipo de assuntos! Pra eles não se importam! Porque não passam pelas coisas! (E9)

Há aqueles colegas que têm assim uma mentalidade um bocadinho mais retrógrada. Há outras que têm uma mente mais aberta e acabam por aderir bem! (E10)

Se calhar tenho colegas que resistem um bocadinho a esse tipo de, não sei. Eu acho que nós temos que ser abertos a tudo, não é? Porque nós lidamos com a população. Não tamos aqui pra recriminar, tamos aqui, até para os ajudar. (E11)

CONCLUSÃO

Através da revisão de literatura procurou-se distinguir os conceitos de “sexo” e “género”. Definiu-se que o “género” é produto de uma construção social, influenciada pela cultura, sociedade, socialização – tanto primária, quanto a secundária (e fortemente influenciada pelas instituições socializantes) – com consequências na definição de papéis e comportamentos de género, limitadores das condutas e oportunidades de vida. Analisou-se também as várias desigualdades que as mulheres enfrentam na atual sociedade portuguesa na esfera educacional, profissional, processos de tomada de decisão, rendimentos, proteção social, violência, uso dos tempos entre o trabalho e a vida familiar e observado que, apesar dos inúmeros esforços mobilizados através do desenvolvimento e implementação de programas e estratégias de combate às desigualdades, a mudança tem sido lenta, embora progressiva.

No que respeita às desigualdades de género de âmbito profissional e, muito em particular, nas diferentes Forças de Segurança e Militares, deu-se conta que foi necessário a alteração da lei do cumprimento do serviço militar com vista a permitir a entrada das mulheres num campo laboral, até então exclusivamente masculino, e que, apesar desta abertura, as mulheres mantiveram-se inicialmente em funções administrativas ou de apoio e atendimento à comunidade. Com a realização da análise histórica sobre a inserção das mulheres nas Forças de Segurança e Militares, nomeadamente na GNR, observou-se que, embora tenham sido dados importantes passos no sentido de acolher um número crescente de mulheres, a taxa de feminização continua a ser relativamente baixa, quando comparada com outros países da União Europeia.

Neste sentido, procurou-se conhecer as principais diferenças e dificuldades sentidas pelas mulheres militares da GNR a partir das suas perspetivas. Como tal, tendo por base uma metodologia qualitativa, foram realizadas catorze entrevistas semiestruturadas, de um universo de 109 mulheres militares do Comando Territorial de Lisboa.

Verificou-se a reprodução do papel tradicional do género feminino por parte dos pais/familiares, interligado ao espaço doméstico, sobretudo nos contextos rurais ou de menor dimensão em que algumas entrevistadas cresceram, assente na “desejabilidade social”, ou seja, no que é socialmente esperado para o género feminino. A maioria das entrevistadas revelou ter tido uma educação distinta dos seus irmãos/primos, considerando que estes tinham uma educação menos rígida, e com menores regras e responsabilidades precisamente por serem rapazes. Constatou-se que, quando as entrevistadas contaram à sua rede de apoio o desejo

seguirem a profissão militar e integrem a GNR, alguns familiares não reagiram positivamente, embora outras tenham-na aceite e olhado para a profissão com “orgulho”.

Sendo esta análise a partir da perspectiva das entrevistadas, procurou-se conhecer o significado de “ser mulher”. As respostas, ainda que diferentes entre si, foram comuns no que diz respeito ao seu significado, ligado à “sensibilidade”, à “tendência para a emoção”, à “coragem”, à “força”, à “maternidade”, à “capacidade de serem multifacetadas”, “femininas” e “mais pressionadas em relação aos homens para agir segundo as expectativas sociais e de grupo”. No geral, todas as entrevistadas retrataram a importância das mulheres integrem a profissão na GNR, dado o seu papel “harmonioso” e “apaziguador”, com maior capacidade para lidar com determinadas situações adversas, revelando possuírem um papel “complementar” ao dos militares homens, tal como ocorria aquando do debate sobre a necessidade das mulheres integrem as forças pelo seu papel “educativo” e de “proximidade à comunidade”. Esta ideia é também espelhada na desvalorização da capacidade das mulheres para as funções operacionais por parte de militares homens, considerando-as menos capazes, em termos físicos, para a realização de patrulhas, ainda que as considerem um elemento essencial nas Forças de Segurança.

Sobre a escolha da profissão militar, as entrevistadas salientaram o gosto pela “farda”, pela “disciplina”, pelo “constante desafio”, mas especialmente, pela “estabilidade financeira e profissional” que a profissão permite. Tendo em conta que algumas entraram para a GNR através do serviço militar voluntário e no primeiro curso de formação de Guardas, permitiu a realização de uma análise sobre as perspetivas sobre o seu processo de integração e de adaptação das infraestruturas ocorridas ao longo do tempo, observando-se ter ocorrido a recusa institucional na colocação de mulheres em alguns postos por estes não disporem de camaratas ou balneários femininos. Apesar das entrevistadas referirem que a instituição se encontra cada vez mais modernizada, referem que ainda existem lacunas, nomeadamente quanto ao modelo-padrão de confeção da farda, que segundo as mesmas, é confeccionado a pensar na estrutura corporal dos militares homens.

Observou-se que algumas mulheres militares já presenciaram comentários sexistas, discriminatórios e/ou brincadeiras depreciativas, ainda que não diretamente sobre elas, por parte de colegas, de civis, evidenciando a existência de alguma hostilidade sobre elas. No entanto, verificou-se também, que algumas revelaram observar atitudes “protecionistas” por parte de alguns colegas homens, em particular dos mais velhos, justificado por paternalismos (olhadas

“como umas filhas”) e não reconhecimento da sua capacidade para executar certas tarefas militares.

Quanto à progressão na carreira e à desejabilidade de integrar missões internacionais, se tal fosse possível, sobressaíram aspetos interligados à geracionalidade e à maternidade. As militares mais velhas, ou as que eram mães, revelaram não ponderar integrar nessas missões, dada a responsabilidade no cuidado dos filhos. As mais novas, por sua vez, manifestaram maior interesse. O mesmo averiguou-se quanto à possibilidade de ascender na carreira, em que as militares que eram mães, dada a hipótese de permanecerem períodos afastadas da residência e filhos, colocam para segundo plano a meta de ascensão profissional.

Procurou-se também compreender a perspetiva das entrevistadas quanto aos processos de recrutamento e às provas físicas. Neste campo evidenciaram-se duas opiniões distintas: que a diferenciação nas provas físicas se revela necessária dado as diferenças biológicas e, por outro lado, que não consideram justo existirem diferenças nas provas físicas, pois nas funções a desempenhar terão também que se mostrar aptas.

No cruzamento entre as perspetivas teóricas e os resultados encontrados, foi possível concluir que as mulheres, efetivamente, sentem a necessidade de encontrar e projetar estratégias de manutenção no espaço hegemonicamente masculino. Estas estratégias derivam de uma maior pressão para apresentarem os mesmos resultados que os seus colegas homens, e portanto, adotarem comportamentos mais “masculinizados”, em que têm que ponderar entre um comportamento de maior sociabilidade, um comportamento mais “assertivo” ou de menor visibilidade (Carreiras, 2004) para serem aceites no grupo, em que se encontram em minoria (Santos & Amâncio, 2014).

Ainda sobre as estratégias adotadas, e dado ser uma profissão em que a figura de autoridade no contexto civil tem muito peso, foi possível retratar que as militares sentem dificuldade de reconhecimento nas ordens dadas quando se encontram em posições de chefia, uma vez que “os subordinados não legitimam mulheres superiores” (Cappelle & Melo, 2010, p. 90). Neste sentimento de desvalorização por parte dos outros, as entrevistadas admitiram ter que adotar, muitas vezes, uma postura mais rígida ou de maior assertividade. O mesmo acontece, tal como revela a literatura, nas situações em contacto com o mundo civil, em que as militares sentem que a população legitima mais facilmente a voz de um homem do que uma mulher, mesmo se esta for sua superior.

Dado o Plano de Atividades da GNR (GNR, 2019), que define as ações para a Implementação da RCSNU 1325 referente a 2019-2022²¹, procurou-se conhecer a perspetiva das entrevistadas sobre a aplicação e a importância da formação a área da igualdade de género. Concluiu-se que, das catorze entrevistadas, apenas uma tinha frequentado formação nesta área e, que, para a maioria das entrevistadas, esta é uma temática importante a ser abordada pelo carácter (in)formativo e de consciencialização para uma maior igualdade no contexto da GNR, até porque, quando existem, tendem a ser destinadas somente a militares de cargos superiores. Parte das entrevistadas, sobretudo as mais velhas, consideram que a igualdade de género é um tema “antigo” e que “já não tem importância de ser debatidos nos dias de hoje”. No seu ponto de vista, a igualdade de género é uma área formação que os seus colegas homens realizariam apenas por obrigação, e que muitos deles fariam desta um motivo de gozo e brincadeira.

Em síntese, observou-se que, após 28 anos da entrada das mulheres na GNR, algumas entrevistadas consideraram que as medidas e mudanças dos últimos anos têm sido um forte contributo para mitigar algumas desigualdades, contudo, as mulheres militares continuam a ser alvo de distinções várias, nomeadamente no plano simbólico, mas sobretudo no plano social e relacional no interior da instituição. No entanto, constatou-se a existência de uma mobilização de esforços e de estratégias desenvolvidas pelas diversas Forças Militares e de Segurança, nomeadamente a GNR (ao que este estudo diz respeito), para o combate às desigualdades de género e para a promoção da igualdade.

Apesar dos inúmeros avanços nacionais e internacionais para a implementação de medidas e de estratégias que promovam a participação das mulheres em missões de paz e de segurança, os dados revelam que as mulheres se encontram manifestamente sub-representadas (Bessa & Malheiro, 2020), sendo este um tema que carece de uma análise para estudos futuros no que diz respeito à criação da RCSNU 1235, a sua implementação e os efetivos resultados. Uma vez que, em todas as categorias profissionais, as mulheres se encontram manifestamente em minoria, com maior incidência na base da pirâmide de categorias profissionais e menor

²¹ Neste quadro estratégico, a GNR procura: i) “reforçar a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS), bem como da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens (IMH), na Intervenção do Estado Português nos âmbitos Nacional, Regional e Internacional; ii) “garantir a formação nos setores da defesa, incluindo para as Forças Nacionais destacadas, da política externa, da cooperação para o desenvolvimento, da segurança e da justiça, (...) incluindo a prevenção e a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres”; iii) ministrar formação sobre IMH e violência contra as mulheres incluindo violência sexual, para pessoal civil e militar na área da defesa nacional, dirigentes e pessoal técnico das Forças de Segurança, e pessoal envolvido no combate ao terrorismo”. Este ponto abrange estratégias específicas, como aumentar o número de ações de formação para dirigentes e técnicos/as das Forças de Segurança, aumentar o número de dirigentes e técnicos/as das Forças de Segurança formados/as por sexo, aumentar o número de ações de formação para os envolvidos no combate ao terrorismo, e por fim, aumentar o número de pessoas envolvidas formadas e por sexo no combate ao terrorismo.

representação no topo da pirâmide, torna-se, por isso, fundamental que este quadro se reconfigure. Apesar da taxa de feminização ser crescente e gradual desde 1997, quando comparada com outros países, Portugal ainda precisa de um longo caminho para obter os mesmos dados.

Espera-se com este estudo dar a conhecer algumas mudanças e os largos passos alcançados no plano institucional para o maior recrutamento de mulheres nas fileiras ao curso de Formação de Guardas. Como forma complementar e, dado não ter sido possível no decurso desta dissertação, sugere-se a realização de uma análise acerca da participação das mulheres na GNR nas missões de paz e segurança desde a sua entrada até aos dias de hoje, assim como, a elaboração de uma análise aprofundada e de modo comparativo entre as militares com maior e menor antiguidade na instituição, sobre as estratégias que vêm como necessárias no seu dia-a-dia de trabalho com os seus colegas militares homens.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amâncio, L. (1994). *Masculino e feminino: a construção social da diferença*. Afrontamento.
- Andrade, C. (2013). *Relações trabalho-família e género: caminhos para a conciliação*. Coisas de Ler.
- Antunes, A. (2018). *Cultura organizacional e identidades profissional e de género das mulheres da Guarda Nacional Republicana*. [Master's thesis, Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho]. Repositório Institucional da Universidade do Minho. [http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/59386/1/3_Disserta%
3o_Ana%2bAntunes.pdf](http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/59386/1/3_Disserta%c3%a7%c3%a3o_Ana%2bAntunes.pdf)
- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima. (2022). Estatísticas APAV. Relatório Anual 2021. Lisboa: https://apav.pt/apav_v3/images/press/Relatorio_Anual_2021.pdf
- Berger, P., & Luckman T. (2004). *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. 24ª Edição. Editora Vozes.
- Bessa, F., & Malheiro, L. (2020). A Agenda Mulheres, Paz e Segurança: um olhar sobre as Forças de Segurança. *Nação e Defesa*. 156. 123-143. [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/35920/5/BESSAFernando_MALHEIROLuis_AAagendaMulheresPazeSeguran%
C3%A7a_ND_N_156_p_123_143.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/35920/5/BESSAFernando_MALHEIROLuis_AAagendaMulheresPazeSeguran%C3%A7a_ND_N_156_p_123_143.pdf)
- Bourdieu, P. (2013). *A dominação masculina*. 1ª Edição. Relógio d' Água Editores.
- Boni, V., & Quaresma, S. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. *Revista Eletrônica dos Pós Graduandos em Sociologia Política da UFSC*, 2(1), 68-80. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>.
- Butler, J. (2017). *Problemas de género*. 1ª Edição. Orfeu Negro.
- Campanhó, L., Quivy, R. & Marquet, J. (2019). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva.

- Cappelle, M., Silva, Á., Boas, L., & Brito, M. (2002). *Representações das relações de género no espaço organizacional público*.
<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6437/5021>
- Cappelle, M., & Melo, M. (2010) Mulheres policiais, relações de poder e de género na polícia militar de minas gerais. *Revista Administrativa Mackenzie* – Edição Especial, 3 (11), 71-99.
<https://www.scielo.br/j/ram/a/G7pHhNgxmWrKfzbHbzJY7kc/?format=pdf&lang=pt>
- Carreiras, H. (1990). A mulher nas Forças Armadas Portuguesas. In *Mulheres e Defesa Nacional: elementos para a perspetivação de uma política aplicada a Portugal* (Ed. Comissão da Condição Feminina). 45-76.
- Carreiras, H. (1995). Mulheres nas Forças Armadas: transformação institucional e recrutamento feminino. Portugal. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 18, 97-128.
<https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/895/1/6.pdf>
- Carreiras, H., & Carrilho, M. (1997). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Cosmos.
- Carreiras, H. (1999a). Família, maternidade e profissão militar. *Revista Estudos Feministas*, 5, 69-81. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/12561/11716>
- Carreiras, H. (1999b). Mulheres Militares em Portugal (1992-1998) – Políticas, processos e protagonistas. *Nação e Defesa*, 88 (II série), 81-111.
https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/1521/1/NeD088_HelenaCarreiras.pdf
- Carreiras, H. (2004). Mulheres em contextos atípicos: lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas Forças Armadas. *Etnográfica*, VIII(1), 91-115.
<https://journals.openedition.org/etnografica/4467#>
- Carreiras, H. (2011). Igualdade de Oportunidades nas Forças Armadas: o papel das políticas de integração de género. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 6, 97-116.
<https://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/view/3765>
- Carreiras, H. (2013). Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate. *Revista Militar*, 2536, 477-495. <https://www.revistamilitar.pt/artigopdf/826>
- Carreiras, H. (2018). Desigualdades de género nas instituições militares: o caso português em perspetiva comparada. In Carmo, R., Sebastião, J., Azevedo, J., Martins, S. & Costa, A. F. (coord.s), *Desigualdades sociais: Portugal e a Europa* (pp. XX). Mundos Sociais.
- Carreiras, H. (2022). *Abertura das Forças Armadas às mulheres*. Discurso apresentado na sessão de encerramento do 46º curso de Defesa, do Instituto de Defesa Nacional.

- Ministério da Defesa Nacional. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=ãoeuro%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAzNLKwMAMAS8sc8gUAAAA%3d>
- Cardona, M., Nogueira, C., Vieira, C., Piscalho, I., Uva, M., & Tavares, T., (2015). [online] *Guião de educação, género e cidadania – 1º ciclo*. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/07/400-15_Guiao_1Ciclo_VERSAO_DIGITAL_NOVA.pdf. [acedido em janeiro de 2022].
- Cardoso, A., Tinoco, A., Reis, C., & Vilhena, C. (dezembro 2020). Mulheres de armas: dados quantitativos e perceções das militares em regime de voluntariado e de contrato. *Nação e Defesa*, 157, 43-71. https://www.idn.gov.pt/publicacoes/nacao/Documents/NeD157/NeDef157_3_AntonioIdeiasCardoso_AnaTinoco_ClaudioCostaReis_CristinaVilhena.pdf
- Casique, L., & Furegato, A. (2006). Violência contra mulheres: reflexões teóricas. Brasil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 14 (6). <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PKjsM9ngxJXf7VTpHkx4GGs/?lang=pt&format=pdf>
- Castelhano, J., Santos, M., & Lacomblez, M. (2010). *A reconciliação dos riscos profissionais com a preservação de si próprio e da família: influências de género nas opções de carreira da PSP*. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Universidade do Minho. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/84831/2/84410.pdf>
- Cerejo, S. (2014). *Viver sobrevivendo: emoções e dinâmicas socioculturais nos processos de manutenção das relações conjugais violentas*. [Doctoral dissertation, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa] Repositório Institucional da Universidade Nova de Lisboa. <https://run.unl.pt/bitstream/10362/14101/1/TESE%20FINAL%20Sara%20Dalila%20Cerejo.pdf>
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. (2021a). *Igualdade de género em Portugal: Boletim Estatístico 2021*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/2021_11_16_BE_VFINAL_web.pdf
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. (2021b). *Índice da Igualdade de Género em Portugal*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Indicadores_Chave_2021_FINAL.pdf

- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. (2022). *Glossário*. Acedido em janeiro de 2022. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/>.
- Conselho da Europa. (2003). Recomendação do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680591601>.
- Declaração de Retificação nº 52 de 20 de junho de 2009. Diário da República: I série, nº38. (2009-06-22). <https://files.dre.pt/1s/2009/07/13800/0454104550.pdf>
- Decreto-lei nº 30 de 22 de março de 2017. Diário da República: I série, nº58. (2017-03-22) 1507 – 1550. <https://www.gnr.pt/legislacaoGNR/Estatuto%20dos%20militares%20da%20GNR%20-%20Decreto-Lei%20n.%C2%BA%2030-2017.pdf>
- Despacho nº 10393 de 22 de junho de 2010. Diário da República: II série, nº119. (2010- 06-22). <https://files.dre.pt/2s/2010/06/119000000/3385633891.pdf>
- Dias, I. (2015). *Sociologia da família e do género*. Pactor.
- Direção Geral das Estatísticas da Educação e Ciência & Direção de Serviços de Estatísticas da Educação. (2020). *Estatísticas da Educação 2019/2020*. Direção Geral das Estatísticas da Educação e Ciência. <https://estatisticas-educacao.dgeec.medu.pt/eef/2020/>
- Durão, S., & Leandro, A. (2003). Mulheres na polícia. Invisibilidades sociais e simbólicas. In Cordeiro, G., Baptista, L., & Costa (Org.), *Etnografias Urbanas* (pp. 77-91). Etnográfica Press.
- Durão, S. (2004). Quando as mulheres concorrem e entram na polícia: a óptica etnográfica. *Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia*, 8, 57-78. http://ceas.iscte.pt/etnografica/docs/vol_08/N1/Vol_viii_N2_04susanadurao.pdf
- Durkheim, É. (2002). *As regras do método sociológico*. Editorial Presença.
- Eccel, C. & Grisci, C. (2011, mar.) Trabalho e Género: a produção de masculinidades nas perspetivas de homens e mulheres. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(1), 57-78. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/5hcddQNvWTbvhcjdV5KgFJc/?format=pdf&lang=pt>
- Esteves, C. (2013). *A igualdade de oportunidades de género na Administração Pública: estudo de caso da integração do género feminino na Guarda Nacional Republicana*. [Master’s thesis, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa]. Repositório

Institucional da Universidade de Lisboa.

<http://hdl.handle.net/10400.5/6164>

Instituto Europeu para a Igualdade de Género. (2020). *Índice de Igualdade de Género 2020 Portugal*. EIGE. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-portugal>

Ferreira, M. (2004). Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de género. *Temas em Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia*, 12(21), 119-126. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n2/v12n2a04.pdf>

Giddens, A. (2010). *Sociologia* (8ª ed.). Calouste Gulbenkian.

Guarda Nacional Republicana. (2019). *Plano de Atividades 2020*. https://www.gnr.pt/InstrumentosGestao/2020/PA_GNR_2020.pdf

Guarda Nacional Republicana. (2020). *Plano de Atividades 2021*. https://www.gnr.pt/InstrumentosGestao/2021/PA_GNR_2021.pdf

Guarda Nacional Republicana. (2022a). *Quem somos: Missão, Visão e Valores*. <https://www.gnr.pt/missao.aspx>

Guarda Nacional Republicana (2022b). *Estratégia da Guarda 2025: uma estratégia centrada nas pessoas*. https://www.gnr.pt/InstrumentosGestao/estrategia_2025.pdf

Guarda Nacional Republicana (2022c). *Quem somos: Distintivos*. <https://www.gnr.pt/distintivos.aspx>

Goffman, E. (1993). *A apresentação do eu na vida de todos os dias*. Relógio d'Água Editores.

Gonçalves, S., Gonçalves, J., & Marques, C. (2021). *Manual de Investigação Qualitativa: conceção, análise e aplicações*. Factor.

Kaufmann, J. (2000). *A mulher só e o príncipe encantado*. Editorial Notícias.

Lara, L., Campos, E., Stefano, S., & Andrade, S. (2017). *Relações de género na polícia militar: narrativas de mulheres policiais*. Holos.

Lima, M. (2002). *A major da PM que tirou a farda*. Qualitymark Editora.

Lima, F., Voig, A., Feijó, M., Camargo, M., & Cardoso, H. (2017). A influência da construção de papéis sociais de género na escolha profissional. *Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 1(19), 33-50. <https://periodicos.fclar.unesp.br/doxa/article/view/10818/7004>

Lei nº 2135 de 11 de julho de 1968. Diário do Governo: I série, nº 163.

Lei orgânica nº 3 de 21 de agosto de 2006. Diário da República: I série, nº 160. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei-organica/2006-34530775>.

- Lei nº 63 de 6 de novembro de 2007. Diário da República: I série, nº213.
<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2007-107794647>
- Lei orgânica nº 1 de 29 de março de 2019. Diário da República: I série, nº63. 1767 – 1769.
<https://dre.pt/dre/detalhe/lei-organica/1-2019-121712770>
- Lei orgânica nº 2 de 9 de agosto de 2021. Diário da República: I série, nº153.
<https://dre.pt/dre/detalhe/diario-republica/153-2021-169256651>
- Malheiro, L. (2020). *A questão do género e os instrumentos de regulação internacional: a Agenda Mulheres, Paz e Segurança na GNR*. Fronteira do CAOS Editores.
- Meireles, J. (2018). A integração da perspetiva do género: um modelo para as organizações militares. Trabalho de Investigação Individual do Curso de Estado-Maior Conjunto, para o Instituto Universitário Militar.
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/23216/1/MAJ%20Jorge%20Meireles.pdf>
- Monte, M. (2020). *Género e o Exército Português: o impacto da socialização de género nas escolhas e gestão de carreira militar das mulheres militares portuguesas*. [Master's thesis, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa] Repositório da Universidade Nova de Lisboa.
https://run.unl.pt/bitstream/10362/111200/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o_Mestrado_Sociologia_MargaridaMonte%5b44873%5d_entrega.pdf
- Moreira, H., Moura, A., Pinheiro, P., & Ribeiro, I. (2013). As mulheres no exército português: percepção de integração e o desenvolvimento da carreira. *Revista Militar*, 2536, 415-444.
<https://www.revistamilitar.pt/artigopdf/824>
- Negreiros, T., & Feres-Carneiro, T. (2004). Masculino e feminino na família contemporânea. Brasil. *Estudos de Pesquisa em Psicologia*, 1, 34-47.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v4n1/v4n1a04.pdf>
- Plataforma para os Direitos das Mulheres. (2010). *10 pontos nos 10 anos da resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas na Europa*. Acedido em janeiro de 2022.
<https://plataformamulheres.org.pt/docs/dezpontoseplopt.pdf> .
- Pocinho, M. (2012). *Metodologia de investigação e comunicação do conhecimento científico*. Lidel – edições técnicas, lda.
- PORDATA. (2022a). *Mandatos nas eleições para a Assembleia da República: deputados do sexo feminino em % do total, por partido*.
<https://www.pordata.pt/Portugal/Mandatos+nas+elei%C3%A7%C3%B5es+para+a+Ass>

[embleia+da+Rep%C3%ABlica+deputados+do+sexo+feminino+em+percentagem+do+total++por+partido+pol%C3%ADtico-2261](#)

PORDATA. (2022b). *Mulheres nos parlamentos e governos nacionais (%)*. [https://www.pordata.pt/Europa/Mulheres+nos+parlamentos+e+governos+nacionais+\(percentagem\)-3563](https://www.pordata.pt/Europa/Mulheres+nos+parlamentos+e+governos+nacionais+(percentagem)-3563)

PORDATA. (2022c). *Beneficiários do subsídio de desemprego da Segurança Social: total e por sexo*. <https://www.pordata.pt/Portugal/Benefici%C3%A1rios+do+subs%C3%ADdio+de+desemprego+da+Seguran%C3%A7a+Social+total+e+por+sexo-108>

PORDATA. (2022d). *Taxa de risco de pobreza após transferências sociais: total e por sexo*. <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+risco+de+pobreza+ap%C3%B3s+transfer%C3%Aancias+sociais+total+e+por+sexo-2171>

Ribeiro, A., & Garcia, F. (2015). Relações de poder e género no Alto Comando da Polícia Militar de Minas Gerais: uma análise da percepção das mulheres policiais. *Teoria e Prática na Administração*, 1(5), 53-79. <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/tpa/article/view/21175/13546>

Ribeiro, L. (2018). Polícia Militar é lugar de mulher? *Revista Estudos Feministas*, 26(1), 1-15. <https://www.scielo.br/j/ref/a/6339NZCVs47ykZjrkv6vPSJ/?format=pdf&lang=pt>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 71. (2009). *Plano Nacional de Ação para Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre «mulheres, paz e segurança» (2009 - 2013)*. Diário da República, I série. n.º 164 – 2009-08-25. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2013/12/6.pdf>.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 50. (2014). *II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014 - 2018)*. Diário da República, I série. n.º 163 – 2014-08-26. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/08/II-Plano-Nacional-de-A%C3%A7%C3%A3o-para-a-implementa%C3%A7%C3%A3o-da-RCSNU-1325.pdf>.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61. (2018). *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*. Diário da República n.º 97/2018, I série de 2018-05-21, 2220 – 2245. <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>.

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 33. (2019). *III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019 - 2022 (III PNA)*. Diário da República, I série, n.º 33, 2019-02-15. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/05/III-Plano-Nacional-de-A%C3%A7%C3%A3o-para-a-Implementa%C3%A7%C3%A3o-da-RCSNU-1325-2019-2022.pdf>.
- Santos, M & Amâncio, L. (2014). Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações. *Análise Social*, 212(XLIX)(3º), 700-726. http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_212_d04.pdf
- Sagnier, L., Morell, A., Mesa, M., Yanguas, G., Morcillo, R., Baumberger, B., Torres, S. & Torres, E. (2019). *As mulheres em Portugal, hoje: quem são, o que pensam e o que sentem*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.ffms.pt/pt-pt/estudos/mulheres-em-portugal-hoje-0#authors-main-list>
- Schouten, M. (2011). *Uma sociologia do género*. Húmus.
- Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna [SGMAI]. (2020). *Balanço Social Consolidado 2018*. Direção de Serviços de Planeamento, Controlo e Recursos Humanos e Secretaria Geral da Administração Interna. <https://www.ssgnr.pt/pdf/BSConsSGMAI2018.pdf>
- Silva, C., & Saraiva, M. (rel.) (2020). *Women, Peace and Security: 20 years of UNSC Resolution 1325. Relatório da Conferência Internacional*. Instituto da Defesa Nacional. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/40122/1/SILVACristinaR_SARAIIVAMFrancisca_RelatoriodaConferenciaInternacional_womenpeaceandsecurity_E_BriefingPapers_6Nov20.pdf
- Torres, A., Pinto, P., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T. & Theodoro, E. (2018). *A igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.ffms.pt/pt-pt/estudos/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida>
- Videira, C. (2015). *A influência do género no exercício de funções na Guarda Nacional Republicana*. Lisboa. Relatório Científico Final de Trabalho de Investigação Aplicada para a Academia Militar, Exército Renato Emanuel Carvalho Pessoa dos Santos. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/12057/1/TIA_334%20GNR%20Videira%20CI%c3%a1udia.pdf

S

Joana Alexandra Ramos da Fonseca – “Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”

APÊNDICES

Apêndice 1 – Perfil das participantes

Requisitos	Perfil
Idade	22 aos 50 anos
Categoria Profissional	Guarda – Capitão
Anos de Serviço na GNR	4 meses – 26 anos

Fonte: Elaboração Própria

Apêndice 2 - Caraterização das participantes²²

Entrevistada	Idade	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Anos de Serviço
Entrevistada 1	46	Casada	SIM	12º ano	24
Entrevistada 2	50	Divorciada	SIM	12º ano	25
Entrevistada 3	36	Divorciada	NÃO	12º ano	11
Entrevistada 4	36	Solteira	SIM	Licenciatura	10
Entrevistada 5	35	Casada	SIM	12º ano	10
Entrevistada 6	27	Solteira	NÃO	12º ano	6
Entrevistada 7	26	Solteira	NÃO	12º ano	3
Entrevistada 8	34	Solteira	NÃO	Mestrado	13
Entrevistada 9	25	Solteira	NÃO	12º ano	3
Entrevistada 10	36	Casada	SIM	12º ano	17
Entrevistada 11	42	Casada	SIM	12º ano	20
Entrevistada 12	22	Solteira	NÃO	12º ano	4 meses
Entrevistada 13	50	Divorciada	SIM	12º ano	26
Entrevistada 14	39	Casada	SIM	12º ano	12

Fonte: Elaboração própria

Apêndice 3 – Guião da entrevista semidiretiva

1. Apresentação

O meu nome é Joana Fonseca. E sou estudante do Mestrado em Riscos e Violência(s) nas Sociedades Atuais da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Estou a desenvolver a minha dissertação, sob orientação do Professor Doutor Néilson Ramalho. Para tal, encontro-me a entrevistar mulheres com funções militares na Guarda Nacional Republicana de forma a compreender as suas perceções, opiniões, experiências e trajetórias de vida sobre “ser mulher num mundo de homens”, mas também com o objetivo de conhecer as dificuldades sentidas no contexto militar e a conciliação entre a vida familiar e profissional.

Quero, desde já, agradecer a sua colaboração - que será, seguramente, um grande contributo para esta investigação – e dizer-lhe que a entrevista, que terá uma duração aproximada de uma hora, será absolutamente confidencial e anónima, pelo que todos os seus dados serão protegidos e alterados para que a sua identidade seja preservada.

Ao longo da entrevista, não existem respostas certas ou erradas, pelo que espero que se sinta à vontade para expor as suas opiniões e experiências. E quando não se sentir à vontade, não se encontra obrigada a responder. Sendo livre de parar a entrevista se assim o desejar.

Dados Sociodemográficos:

- Que idade tem?
- Qual o seu Estado Civil?
- Tem filhos? Se sim, Quantos? De que idades?
- Qual a sua escolaridade?
- Quantos anos tem de serviço na GNR?
- Qual é a sua categoria profissional?

Categoria 1. Socialização de Género

Sub - categoria: *Educação Familiar*

1. Durante a sua infância e adolescência, vivia com quem? E onde viviam? Como define que foi a sua educação?
2. Como era a relação que tinha com cada um dos elementos adultos com quem vivia?
3. Tem irmãos homens? Considera que os adultos com que viveu a educaram de forma diferente dos seus irmãos? De que forma?
4. Como é que a sua família e amigos reagiram quando souberam que ingressou nesta profissão? Houve aceitação/rejeição?
5. Sente que a sua família tinha outras expetativas profissionais para si?

Sub – categoria: *Representações de Género*

6. Para si, defina-me o que é ser mulher?
7. No seu ponto de vista, socialmente, qual a diferença entre ser homem e mulher?

8. Em geral, considera que o homem e a mulher têm as mesmas oportunidades a nível profissional? Porquê?

9. Considera que existem diferenças sobre como se deve comportar um homem e como de deve comportar uma mulher?

Categoria 2. Dificuldades e Desigualdades de Género na Integração Profissional

Subcategoria: *Género e Profissão*

10. Como e porquê que decidiu integrar numa profissão militar? Considera que a sua educação influenciou (positiva ou negativamente) a sua escolha profissional? De que forma?

11. Como é ser mulher na GNR? Ou, complete esta frase, “Para mim, ser mulher na GNR hoje em dia é...?” “E já agora, pode definir-me, do seu ponto de vista, como é ser homem na GNR?”

12. Na sua opinião, sente que existe algum preconceito sobre uma mulher desempenhar funções militares? Alguma vez lhe disseram que este era um trabalho para homens, por exemplo?

Sub – categoria: *Integração na GNR*

13. Que características pessoais e profissionais identifica como necessárias para o desempenho de funções na GNR?

14. Fale-me um pouco sobre o processo de recrutamento de guardas. Como foi? Quais as provas que foram exigidas? Sentiu dificuldades em superar as provas?

15. Sentiu dificuldades na integração ou adaptação ao meio profissional? Que dificuldades? Pode partilhar comigo algumas delas?

16. Desde o início da sua carreira até ao momento, considera que houve mudanças importantes ao nível do recrutamento para a inserção e participação de maior número de mulheres?

17. Como é vista a inserção das mulheres na GNR?

Subcategoria: *Relações Sociais de Género*

Relações Profissionais

18. Como acha que os seus colegas homens vêem as mulheres na GNR? Existe uma relação de proximidade ou de afastamento?

19. No seu entender, as mulheres têm que adotar estratégias para serem reconhecidas e manter-se num contexto maioritariamente masculino? Se sim, Quais?

20. Acha que, de alguma forma, os seus colegas se comportam de forma diferente quando interagem com homens e com mulheres? Em que medida? E porquê?

21. Considera que eles se comportariam de forma diferente consigo se fosse homem? Porque acha isso? Em que situações?

Relações Institucionais

22. Em termos institucionais, considera que existe uma diferenças entre homens e mulheres? Nas formas de tratamento, nas relações, no vestuário, nas casernas? De que forma? Porquê?

Categoria 3. Resiliências e Vulnerabilidades

Subcategoria: *Hierarquia e Progressão na Carreira*

23. E em relação à ascensão e progressão na carreira, considera que existe a mesma oportunidade para homens e mulheres? Porquê?
24. Sente que as mulheres têm de esforçar-se mais para serem militares?
25. Considera que um superior hierárquico, seja homem ou mulher, têm o mesmo reconhecimento e o mesmo poder? Se não, indique-me uma situação em que se tenha apercebido dessa discrepância.
26. Do seu ponto de vista, quais as características que uma mulher neste contexto militar deve adotar para que o seu trabalho seja reconhecido ao lado dos seus colegas homens?

Subcategoria: *Sexismo e Violência*

27. Alguma vez se sentiu vulnerável no contexto militar por ser mulher? Em que situações?
28. Alguma vez a sua opinião e posição foi desvalorizada por ser mulher? Em que situações?
29. Conte-me, alguma vez esteve numa situação que a tenha deixado desconfortável em relação aos seus colegas homens? Em que situações? Conhece situações semelhantes que se passaram com colegas suas? Quer contar-me?
30. Já se sentiu vítima de assédio ou discriminação seja no contexto militar ou civil? Quer dar-me um exemplo?
31. Alguma vez sentiu algum abuso de poder por parte de um superior hierárquico? Que tipo de abuso? Como lidou com a situação? Conhece alguma colega sua que tenha estado em situação semelhante? Como é que ela lidou com a situação?

Categoria 4. Conciliação vida familiar e profissional

Vida familiar

32. Atualmente, vive sozinha ou acompanhada? Com quem vive? Há quanto tempo vivem juntos?
33. Costuma partilhar as tarefas domésticas com as pessoas quem vive? Como é feita a divisão das tarefas? Considera que essa partilha e divisão é importante?
34. Aos olhos da/s pessoa/s com quem vive, como é encarada a profissão que desempenha? Como encaram o tempo que a profissão ocupa na sua vida?
35. No seu entender, em geral, considera que as mulheres trabalham mais em casa do que os homens? Constata isso entre as suas colegas?
36. Na assistência e acompanhamento à família, sente que a sua profissão permite essa conciliação? Ou existem constrangimentos?
37. Na conciliação entre a vida familiar e profissional, tem apoio da sua rede familiar?

Trabalho Noturno

38. Costuma fazer serviços noturnos (ou seja, serviço de guarda)?

39. Costuma celebrar as festividades junto da sua família, como por exemplo, o Ano Novo, Natal, Páscoa, aniversários? Como são feitas as celebrações? Junto com eles ou em serviço?

40. Como concilia os horários por turnos e os serviços de guarda aos fins-de semana e feriados com a sua vida familiar?

41. Na sua opinião, a conciliação entre a vida profissional e familiar é um pressuposto para o bem-estar da família? Porquê?

Missões Internacionais

42. Alguma vez integrou uma equipa de missão internacional? Se sim, quais os aspetos positivos e negativos? Como conciliou/conciliaria com a sua vida familiar?

43. Considera que as suas colegas ponderam/revelam interesse em ingressar nestas missões? Porquê?

44. No seu entendimento, considera que homens como mulheres têm os mesmos constrangimentos ao ingressar nas missões? Porquê?

45. Considera que existem barreiras que impeçam as mulheres de participar ativamente nas missões internacionais? Quais, por exemplo?

Categoria 5. Estratégias para a Igualdade

Subcategoria: *Igualdade de género e conciliação*

46. Está satisfeita com as suas condições de trabalho?

47. Já depois de pertencer à GNR, alguma vez pensou em mudar de profissão? Porquê?

48. Considera que a GNR é uma boa instituição para as mulheres trabalharem?

49. Existem ações de formação na GNR sobre as temáticas da igualdade ou violência de género? Já frequentou alguma?

50. Acha que os seus colegas resistem a estas temáticas ou aderem facilmente? Porquê?

51. Considera que seriam temáticas importantes de abordar?

52. Na sua opinião, qual a melhor forma para abordar as questões da igualdade de género no contexto militar? De que forma, poderia ser abordada esta temática?

Subcategoria: *Estratégias de promoção para a conciliação*

53. Na sua opinião, a GNR promove a conciliação entre a vida pessoal e o trabalho? Porquê? De que forma?

54. No seu entender, que políticas e estratégias a GNR poderia adotar que permitissem uma maior conciliação entre a vida pessoal e profissional? O que deve ser feito?

Conclusão: agora que estamos a terminar a entrevista gostaria de colocar-lhe algumas perguntas de síntese:

55. Considera que faltou colocar alguma questão pertinente? Gostaria de acrescentar alguma coisa ao que já foi respondido?

^S Joana Alexandra Ramos da Fonseca – “Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”

56. Em geral, considera que as respostas a estas perguntas tinham sido diferentes se fosse um colega seu do sexo masculino a responder?

Apêndice 4 - Modelo de consentimento informado

Declaração de Consentimento Informado – Entrevista Semi-Estruturada

Eu, _____, declaro que aceito participar de livre vontade no estudo de investigação de Joana Alexandra Ramos da Fonseca (Aluna do Instituto de Serviço Social da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias), orientado pelo Professor Doutor Nélson Alves Ramalho (Professor Auxiliar do Instituto de Serviço Social da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias), no âmbito da dissertação de Mestrado em Riscos e Violência(s) nas Sociedades Atuais: Análise e Intervenção Social.

Entendo e aceito colaborar no estudo, respondendo a uma entrevista que tem como objetivo conhecer e analisar as perceções sobre as diferenças de género. Compreendo e consinto a gravação da entrevista para procedimentos científicos.

Fui informada dos objetivos principais do estudo, assim como dos procedimentos de garantia de confidencialidade e anonimato, preservando a minha identidade. Compreendi que a minha identidade não será mencionada ou revelada em qualquer publicação, ou a qualquer pessoa não relacionada diretamente com este estudo.

Assinatura

Data

Fonte: Elaboração Própria

Apêndice 5- Categorias de análise

Categoria	Subcategoria
1. Socialização de Género	1.1. Expetativas Familiares 1.2. Diferenças de Género Educacionais no Contexto Familiar 1.3. Motivações da Escolha Profissional
2. Ser Mulher na GNR	2.1. Processo de Recruta 2.2. Inserção do Género Feminino na Profissão 2.3. Estratégias 2.4. Diferenças de Género no Contexto Profissional 2.5. Relações Sociais e Sociabilidades 2.6. Missões Internacionais 2.6.1. Perceções das Barreiras de Género
3. Resiliências e Vulnerabilidades	3.1. Igualdade de Oportunidade de Carreira 3.2. Poder e Reconhecimento 3.3. Sexismo e Violência
4. Estratégias para a Igualdade	4.1. Perceções das Condições de Trabalho 4.2. Formação para a Igualdade de Género 4.2.1. Resistências de Género 4.3. Promoção para a Igualdade e Conciliação da Vida

Fonte: Elaboração Própria

Apêndice 6 - Dicionário de categorias de análise

Categoria	Subcategoria	Significado
1. Socialização de Género	1.1. Expetativas Familiares	- Expetativas no núcleo familiar e rede social quanto à escolha profissional
	1.2. Diferenças de Género Educacionais no contexto familiar	- Identifica as diferenças sentidas no contexto educacional face às diferenças de género - Reflete sobre a definição e posição social do género feminino. - Reflete sobre as Diferenças de Género na Sociedade
	1.3. Representações Sociais de Género	- Perceções sobre as Diferenças de Género nas Oportunidades Profissionais no âmbito Geral
	1.4. Motivações da Escolha Profissional	- Identifica os motivos que levaram à escolha da profissão, entre as escolhas individuais e a influência familiar apoiada pela socialização primária. - Motivos pelos quais justifica a escolha da profissão militar;

2. Ser Mulher na GNR	2.1. Processo de Recruta	-- Reflete sobre as dificuldades sentidas no processo de recruta/inserção na profissão; - Retrata como é percecionada a entrada das mulheres na GNR e quais foram as mudanças mais sentidas;
	2.2. Inserção do Género Feminino na Profissão	- Reflete e identifica estratégias que compreendam a necessidade de o género feminino projetar uma estratégia para a manutenção do seu lugar no espaço social e militar;
	2.3. Estratégias	- Reflete sobre um maior investimento por parte das mulheres para conseguir o mesmo lugar dos homens;
	2.4. Diferenças de Género no Contexto Profissional	- Define as diferenças sentidas quanto ao género em contexto da profissão; - Define as relações sociais de género, entre colegas e superiores, no contexto profissional;
	2.5. Relações Sociais e Sociabilidades	- Define se existe uma relação de proximidade ou de afastamento, tendo em conta o género;
	2.6. Missões Internacionais	- Reflete sobre a adesão do género feminino às missões internacionais;
	2.6.1. Perceções sobre as barreiras de género	- Reflete sobre as diferenças/barreiras quanto ao género, na adesão às missões internacionais.
3. Resiliências e Vulnerabilidades	3.1. Igualdade de Oportunidades de Carreira	- Igualdade de Oportunidades quanto ao Género, ao nível da progressão e ascensão de carreira; - Constrangimentos quanto ao género na progressão de carreira;
	3.2. Poder e Reconhecimento	- Reflexão sobre um/a homem/mulher com o mesmo nível hierárquico para o mesmo reconhecimento e poder. - Reflete sobre se as mulheres têm o mesmo reconhecimento/ estatuto social que os homens em posições hierarquicamente superiores;
	3.3. Sexismo e Violência	- Reflete sobre a mulher enquanto figura de autoridade e de poder num contexto hegemonicamente masculino; - Reflete sobre possíveis situações de vulnerabilidade ou desvantagem no contexto profissional baseadas no género; - Reflete sobre a violência que afeta o sujeito devido à sua identidade de género, características pessoais ou orientação sexual;

		<ul style="list-style-type: none"> - Identifica ou não, situações de abuso de poder por parte de um superior hierárquico. - Identifica situações de assédio ou discriminação, ou situações de colegas que tenham estado nessa situação.
4. Estratégias para a Igualdade	4.1. Formação para a Igualdade de Género	<ul style="list-style-type: none"> - Perceções sobre a importância de estratégias para a promoção da igualdade; - Reflete a importância de fomentar a temática da igualdade no meio militar e de que forma é realizado;
	4.2. Resistências de género	<ul style="list-style-type: none"> - Importa aferir e refletir sobre as resistências sentidas por parte de outros militares, nomeadamente, do género masculino, quanto às formações numa ótica de igualdade de género.

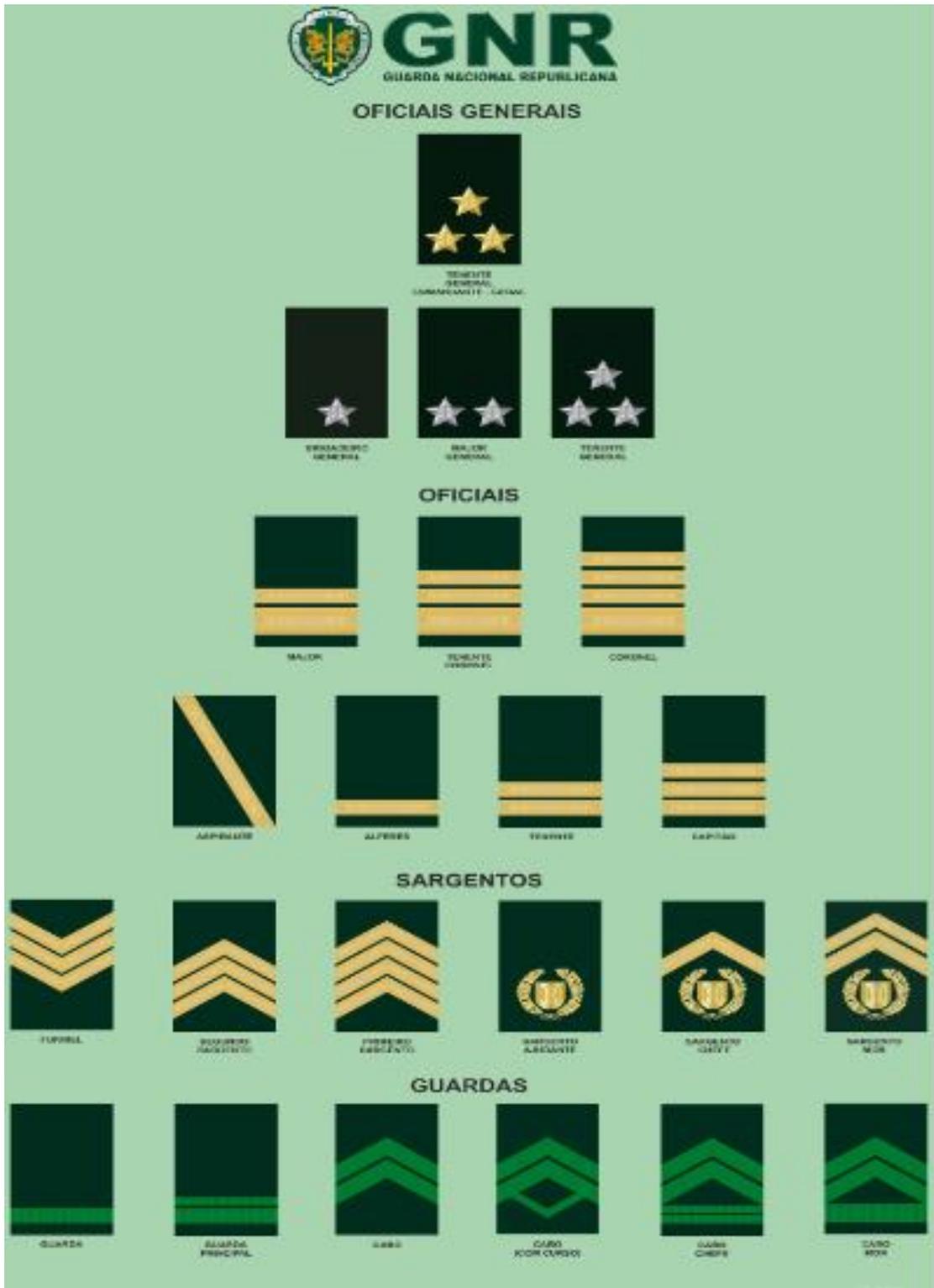
Fonte: Elaboração própria

S

Joana Alexandra Ramos da Fonseca – “Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”

ANEXOS

Anexo 1 – Estrutura hierárquica e categorias profissionais dos militares da GNR



Fonte: GNR (2022c)

- S Joana Alexandra Ramos da Fonseca – “Ser Mulher num Mundo de Homens: Percepções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”

Anexo 2 - Pedido de Colaboração



Exmo. Sr. Comandante do Comando de Doutrina e Formação da Guarda Nacional Republicana

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO PARA INVESTIGAÇÃO

Para os devidos efeitos, solicito a V/Exa. que seja concedido apoio à elaboração da pesquisa conducente à dissertação de Mestrado da aluna desta Universidade Joana Alexandra Ramos da Fonseca subordinada ao título provisório “Ser Mulher num Mundo de Homens: Percepções das Diferenças de Género na Guarda Nacional Republicana”.

A investigação é orientada pelo Professor Doutor Nelson Alves Ramalho que poderá ser contactado para qualquer esclarecimento adicional pelo e-mail: nelson.ramalho@ulusofona.pt ou para a Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias- Instituto de Serviço Social, através do e-mail: servico-social@ulusofona.pt.

Lisboa, 9 de Dezembro de 2020

Professor Doutor Carlos Diogo Moreira
Director do Instituto do Serviço Social

Fonte: Direcionado do Professor Doutor Carlos Diogo Moreira, Diretor do Instituto de Serviço Social para o Comando de Doutrina e Formação da GNR

- S Joana Alexandra Ramos da Fonseca – “Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”

Anexo 3 - Termo de Compromisso

 **GNR**
Guarda Nacional Republicana

Anexo C à Circular 001/CDF/CF/2009

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

TÍTULO DO TRABALHO/ESTUDO/INVESTIGAÇÃO
"SER MULHER NUM MUNDO DE HOMENS: PERCEÇÕES DAS DIFERENÇAS DE GÉNERO NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA"

NOME DO INVESTIGADOR (a preencher quando se trata de solicitação em nome individual)
JOANA ALEXANDRA RAMOS DA FONSECA

INSTITUIÇÃO PROPONENTE (a preencher quando se trata de solicitação em nome institucional/colectiva)

ORIENTADOR (se aplicável)
NOME – NELSON ALVES RAMALHO
TÍTULO – DOUTORAMENTO EM SERVIÇO SOCIAL

TERMO DE COMPROMISSO

Considerando que a instituição GNR, autorizou o estudo/investigação e prestou todo o auxílio para a sua concretização,

Joana Alexandra Ramos da Fonseca
(Nome do aluno/investigador)

Compromete-se a:

1. Respeitar todas as normas e regras da Guarda Nacional Republicana enquanto Força Militar de Segurança.
2. Responder com prontidão a todas as questões colocadas pelo Comando da Doutrina e Formação sobre o decurso do estudo/investigação sempre que for solicitado.
3. Facultar ao Comando da Doutrina e Formação uma cópia em suporte digital (não editável) da versão final do estudo/investigação.

Ó ALUNO/INVESTIGADOR



Ó/A ORIENTADORIA (se aplicável)
Assinado por: **NELSON ALVES RAMALHO**
Núm. de identificação: [REDACTED]
Data: 2016.12.23.21:38:42+0000

Local e Data

 **CDF**

 **CARTÃO DE CIDADÃO**

| 1 / 2 |

Fonte: Documento preenchido pela mestrande e pelo orientador sob solicitação do Comando, de Doutrina e Formação da GNR

S Joana Alexandra Ramos da Fonseca – “Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”

Anexo 4.A. Declaração dos Dados Relativos ao Estudo/Investigação

Anexo A à Circular 001/CDF/DF/2009

DADOS RELATIVOS AO ESTUDO/INVESTIGAÇÃO

1. Entidade individual: aluno/investigador
(a preencher quando se trata de solicitação em nome individual)

Nome: Joana Alexandra Ramos da Fonseca

Morada e código postal: [redacted]

Telefone (s): [redacted] Telemóvel: [redacted]

E-mail: [redacted]

Curso: Práticas e Violência(s) nas Sociedades Atuais: Análise e Intervenção Social. Ano lectivo: 2020/2021

Estabelecimento de Ensino: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Morada e código postal: Campo Grande, 376-1749-024, Lisboa-Portugal

Telefone(s): 217515500 Fax: 217577006

E-mail: info@ulusofona.pt

2. Instituição proponente
(a preencher quando se trata de solicitação em nome institucional/colectivo)

Nome: [redacted]

Morada e código postal: [redacted]

Telefone(s): [redacted] Fax: [redacted]

E-mail: [redacted]

3. Orientador do estudo/investigação (se aplicável)

Nome: Nelson Alves Ramalho

Título académico: Doutoramento em Serviço Social

Telefone(s): [redacted] E-mail: [redacted]

4. Tipologia do estudo/investigação

Tipologia	Dominante		Complementar	
	IF	IA	DE	OAC&T
Domínio científico	Ciências Sociais		Serviço Social	
Categoria do estudo/investigação		x		

LEGENDA:

DOMÍNIOS CIENTÍFICOS: Informar quais as duas áreas (dominante e complementar) científicas mais evidentes (e.g. Psicologia, Sociologia, Antropologia; Ciências da Saúde; Ciências da Comunicação; Segurança e Defesa).

CATEGORIA DE ACTIVIDADE:

- IF – Investigação Fundamental: Trabalhos experimentais ou teóricos, empreendidos com a finalidade da obtenção de novos conhecimentos científicos sobre os fundamentos de fenómenos e factos observáveis, sem objectivo específico de aplicação prática.
- IA – Investigação Aplicada: Trabalhos efectuados com vista à aquisição de novos conhecimentos, mas com uma finalidade ou um objectivo pré-determinado.
- DE – Desenvolvimento Experimental: Utilização sistemática de conhecimentos existentes, obtidos por investigação e/ou experiência prática com vista à produção de novos materiais, novos produtos, novos dispositivos, estabelecimento de novos processos, sistemas ou serviços ou para a melhoria significativa dos já existentes.
- OAC&T: Outras actividades científicas e tecnológicas.

| 1/3 |

Fonte: Documento preenchido pela mestranda sob solicitação do Comando de Doutrina e Formação da GNR

Anexo 4. B. - Declaração dos Dados Relativos ao Estudo/Investigação

5. Caracterização do estudo/investigação
Título do estudo/investigação: "Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções das Diferenças de Género na Guarda Nacional Republicana" (máximo 200 caracteres)
Fundamentação do estudo/investigação: (Indicar as razões pelas quais escolheu a GNR enquanto objecto de estudo). Este estudo incide sob a Guarda Nacional Republicana devido à assimetria do número de efetivos militares em termos de género, pois verifica-se que apesar da Guarda Nacional Republicana fomentar uma política de inclusão e de igualdade entre géneros, as mulheres continuam a estar desfavoravelmente representadas, principalmente nas funções operacionais. Tendo em conta os objetivos desta investigação e as exigências da profissão militar, torna-se pertinente analisar os constrangimentos percecionados pelas mulheres na inserção da profissão e na conciliação desta com a vida pessoal. (máximo 1000 caracteres)
Objetivos: (o que se pretende atingir com o estudo/investigação) Este estudo tem como principal objetivo conhecer e analisar as perceções das mulheres face às diferenças e desigualdades de género na profissão militar. (máximo 1000 caracteres)
Metodologia: (explicar os métodos e técnicas a aplicar para a recolha de dados sobre a GNR) OBS: Se pretende aplicar inquérito(s) por questionário(s) é obrigatório anexar o(s) modelo(s). Será utilizada uma metodologia qualitativa com o objetivo de analisar as narrativas. Enquanto ferramenta de recolha de dados, serão realizadas entrevistas individuais de orientação semi-diretiva, com o apoio de um guião previamente elaborado. Estas entrevistas terão a duração de aproximadamente uma hora. Será necessário proceder à seleção das militares segundo o perfil descrito na amostra. (máximo 1500 caracteres)
Informação a recolher: (que tipo de informação pretende recolher sobre a GNR e respectivo pessoal) Estas entrevistas focar-se-ão nas trajetórias de vida, motivações na escolha profissional e perceções face às diferenças de género na atividade militar. (máximo 1500 caracteres)
Amostra: (Indicar, se for o caso, qual o universo de análise e qual a amostra a considerar) Uma seleção entre 10 a 15 mulheres, de diferentes idades e anos de serviço, que se encontrem a exercer funções exclusivamente militares (excluindo as funções administrativas ou civis) no Comando Territorial de Lisboa (ou outro que for considerado mais adequado) da Guarda Nacional Republicana. (máximo 1000 caracteres)

| 2 / 3 |

Fonte: Documento preenchido pela mestranda sob solicitação do Comando de Doutrina e Formação da GNR

S Joana Alexandra Ramos da Fonseca – “Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”

Anexo 4.C. - Declaração dos Dados Relativos ao Estudo/Investigação

GNR
Guarda Nacional Republicana

6. Resumo do estudo/investigação

Apesar da maior inserção das mulheres no mercado de trabalho e da mudança do espaço privado para o espaço público ocorrida desde a década de 1970 até à atualidade, os dados existentes indicam um conjunto de constrangimentos na garantia da igualdade plena para as mulheres quando comparadas com os homens, especialmente no mercado de trabalho e em profissões hegemonicamente masculinas. Neste sentido, a presente investigação procura analisar as perceções das mulheres militares face às diferenças de género no contexto profissional.
(máximo 2000 caracteres)

7. Cronograma previsto para realização do estudo/investigação

Prevê-se o início da realização das entrevistas na segunda/terceira semana do mês de Janeiro
(máximo 1000 caracteres)

8. Outras informações de interesse

O ALUNO/INVESTIGADOR

Local e Data
Lisboa 23/12/2020

CDF

| 3/3 |

Fonte: Documento preenchido pela mestranda sob solicitação do Comando de Doutrina e Formação da GNR

S Joana Alexandra Ramos da Fonseca – “Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”

Anexo 5.A. - Dados de Identificação e Declaração de Confidencialidade

 Anexo B à Circular 001/CDF/DF/2009

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

TÍTULO DO ESTUDO/INVESTIGAÇÃO (a preencher quando se trata de solicitação em nome individual)
“SER MULHER NUM MUNDO DE HOMENS: PERCEÇÕES DAS DIFERENÇAS DE GÉNERO NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA”

NOME DO ALUNO/INVESTIGADOR
JOANA ALEXANDRA RAMOS DA FONSECA

INSTITUIÇÃO PROPONENTE (a preencher quando se trata de solicitação em nome institucional/colectivo)

ORIENTADOR DO ESTUDO/INVESTIGAÇÃO (se aplicável)
NOME - NELSON ALVES RAMALHO
TÍTULO – DOUTORAMENTO EM SERVIÇO SOCIAL

DECLARAÇÃO DE CONFIDENCIALIDADE

Considerando que a instituição GNR, nas áreas que opera, é detentora de informação crítica que, pela sua relevância é obrigada a manter a confidencialidade, obrigação essa que é extensível a todo o seu pessoal (militar e civil) ou outras pessoas que, de algum modo, possam a ela ter acesso.

Joana Alexandra Ramos da Fonseca
(Nome do aluno/ investigador)

Declara ter conhecimento do supra referido e conseqüentemente DECLARA e ACEITA, sob compromisso de honra, que:

1. Não divulgará nem fará uso, de qualquer tipo e por qualquer meio, de qualquer informação a que venha ter acesso, salvo e na medida em tal seja necessário para a realização do estudo/investigação com autorização expressa do Comandante da Doutrina e Formação.
2. Manterá sigilo sobre informações, materiais e toda a documentação técnica que façam parte do know how da instituição ou que lhe tenham sido concedidos por terceiros, e que não fará deles qualquer tipo de utilização salvo para fins de desenvolvimento do estudo/investigação.
3. Não fará cópias não autorizadas, quer em formato físico ou electrónico, de manuais, livros, relatórios técnicos, dados, que a instituição GNR seja proprietária

| 1/2 |

Fonte: Documento preenchido pela mestranda e pelo orientador sob solicitação do Comando de Doutrina e Formação da GNR

S Joana Alexandra Ramos da Fonseca – “Ser Mulher num Mundo de Homens: Perceções sobre Género e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana”

Anexo 5. B. - Dados de Identificação e Declaração de Confidencialidade

GNR
Guarda Nacional Republicana

Anexo B à Circular 001/CDF/DF/2009

4. Garante o anonimato dos indivíduos alvo de observação bem como das respectivas Unidades objecto de análise.
5. Não procurará aceder a informação existente quer nas instalações da GNR quer nos seus sistemas informáticos, cujo acesso não lhe tenha sido expressamente concedido.
6. A não observância das obrigações estabelecidas nesta declaração determinará a imediata cessação de colaboração entre a GNR e o aluno/investigador, não obstante poderem ser accionados os procedimentos civis e criminais.

O ALUNO/INVESTIGADOR

[Handwritten Signature]

O/A ORIENTADOR/A (se aplicável)
Assinado por: **NÉLSON ALVES RAMALHO**
Num. de identificação: [Redacted]
Data: 2026.12.23 25:37:27+00'00'

C CARTÃO DE CIDADÃO

Local e Data
Lisboa 13/12/2020

CDF

| 2 / 2 |

Fonte: Documento preenchido pela mestrande e pelo orientador sob solicitação do Comando de Doutrina e Formação da GNR