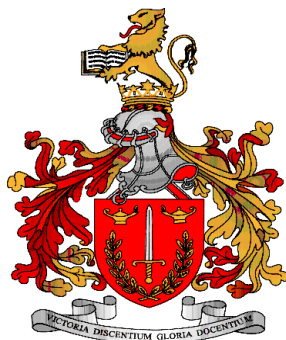


INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



Tânia Patrícia de Jesus António

Aspirante a Oficial de Polícia

Trabalho de Projecto do Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXIV Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**Uma Perspectiva Sobre a Influência do Género
nas Funções de Comando**

– O Caso das Mulheres Oficiais na PSP –

Orientadora

Prof.^a Auxiliar Maria José da Silveira Núncio

Lisboa, 26 de Abril de 2012



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



TÂNIA PATRÍCIA DE JESUS ANTÓNIO

Aspirante a Oficial de Polícia

**UMA PERSPECTIVA SOBRE A INFLUÊNCIA DO GÉNERO NAS
FUNÇÕES DE COMANDO:
O CASO DAS MULHERES OFICIAIS NA PSP**

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Prof.^a Auxiliar Maria José da Silveira Nuncio, apresentada no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna para obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais.

LISBOA, 26 DE ABRIL DE 2012



“Não é a extensão da vida que importa, mas a sua profundidade. Não se trata de a prolongar, mas de a viver para lá do tempo e isto só conseguiremos se vivermos para o bem.”

Ralph W. Emerson

Aos meus pais...
Às minhas irmãs...

Agradecimentos

Cabe-me, neste ponto, agradecer aqueles que de forma mais ou menos acentuada contribuíram para que este trabalho pudesse ser realizado nos moldes em que hoje se encontra.

À Prof.^a Maria José Silveira Núncio, por ter aceite orientar-me na realização desta dissertação, o meu sincero agradecimento pelas orientações e pelos conhecimentos transmitidos.

À Prof.^a Paula Espírito Santo, o meu mais sincero e profundo agradecimento, pela disponibilidade, conhecimentos e exigência transmitidos ao longo deste percurso académico.

À Prof.^a Dina Paula Sarabando e ao Prof.^o Nuno Conde, o meu mais sincero e profundo agradecimento, pela disponibilidade, conhecimentos e exigência transmitidos, pelas pessoas amigas que demonstraram ser e ainda por me motivarem a seguir em frente.

Aos meus orientadores de estágio, o Subcomissário Jerónimo Silva e o Subcomissário Vítor Martins, pelos ensinamentos e experiências partilhadas.

Ao ISCP, instituição que me acolhe há cerca de cinco anos, pelo apoio humano, não particularizando, porque foram quase todos, técnicos e materiais disponibilizados, e também pelo crescimento profissional proporcionado desde que iniciei o presente Mestrado.

Ao meu curso, XXIV CFOP, ao qual me orgulho de pertencer, pelas experiências vividas, e pelo apoio proporcionado ao longo desta caminhada.

À Sra. Comissário Élia Chambel, pelos conselhos de amiga, compreensão e pressão necessária ao longo destes cinco anos institucionais.

À Sra. Comissário Paula Monteiro, pela extrema e incansável disponibilidade demonstrada e ainda toda a partilha de saber.

Aos elementos quer policiais, quer civis do Departamento de Recursos Humanos da PSP, que me auxiliaram na pesquisa, cedência e tratamento de dados imprescindíveis na dissertação.

Agradeço igualmente a todas as Oficiais femininas entrevistadas, que disponibilizaram do seu tempo pessoal para colaborar na realização deste trabalho.

Agradeço à Dra. Cristina pela disponibilidade na realização do Abstract.

À minha família, em geral, por estar sempre presente transmitindo todo o apoio, paciência e incentivos; aos meus pais biológicos e educativos - nas pessoas de Paula

António e Pedro Duarte, em especial, pelos seus ensinamentos de vida, valores e educação transmitidos, devendo-lhes tudo o que sou hoje.

Ao Hugo Batista, pais e avós por terem sido o meu suporte ao longo deste percurso.

E a ti, no papel de amigo, Jerónimo Silva pela amizade incondicional que demonstraste sempre que precisei, toda a disponibilidade até mesmo em épocas de difícil superação e aí sim valorizamos quem temos para nos auxiliar, tudo foram gestos fundamentais para conseguir concretizar o objectivo de ser Oficial de Polícia e me tornar uma pessoa mais feliz.

E a todos aqueles que, de algum modo, se revelaram essenciais para que mais uma etapa da minha vida se realizasse.

A todos, muito obrigado...

Resumo

A igualdade entre homens e mulheres foi sempre uma temática abordada nas correntes de pensamento, ao longo dos séculos. A vertente biológica (obviamente diferente entre os géneros masculino e feminino) marcou esta diferença durante muito tempo, porquanto eram reconhecidas aos homens capacidades que, à partida, seriam inigualáveis pelas mulheres. Assim, na vertente laboral, era difícil imaginar o sexo feminino a exercer profissões comumente ligadas aos homens (como é o caso das Forças e Serviços de Segurança). No entanto, e de forma gradual, este panorama foi-se alterando, no sentido de uma maior igualdade entre os géneros. As contingências sociais, que entretanto se foram verificando, levaram a que as mulheres fossem ocupando postos de trabalho e responsabilidades, até então, atribuídas exclusivamente aos homens. Realçam-se, por exemplo, o acesso a cargos políticos, aos cargos de gerência e, no caso das Forças e Serviços de Segurança (onde se inclui a Polícia de Segurança Pública, adiante PSP), as funções de comando e chefia. Actualmente, e no caso da PSP, existe já um número considerável de mulheres a exercerem estas funções de comando e chefia. Referimo-nos, pois, às Oficiais da PSP. Procurou-se com a presente investigação, compreender se existe ou não algum tipo de constrangimento sentido por parte destas Oficiais que possam, de alguma forma, condicionar o desempenho das suas funções. Para o efeito, foram realizadas 5 entrevistas a mulheres Oficiais da PSP, a exercer funções em vários Comandos e Unidades policiais.

Optou-se por uma abordagem qualitativa para o desenvolvimento do estudo empírico e, com base num guião de entrevista previamente construído, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas e semi-directivas às intervenientes. As entrevistas transcritas constituíram o *corpus* sobre o qual se desenrolou a análise de conteúdo. Os resultados demonstraram, de forma genérica, que as entrevistadas não manifestaram quaisquer constrangimentos ou dificuldades de maior (ao ponto de limitar ou condicionar as suas funções), evidenciando, de entre vários aspectos, a excelente formação recebida que contribuiu, em grande escala, para uma adaptação e estabilidade que permitam desenvolver eficaz e eficientemente as funções de que estão incumbidas.

Palavras-chave: Género, Igualdade de género, O *Mainstreaming* do Género, Liderança, Oficial de Polícia.

Abstract

Equality between men and women was always a subject addressed in schools of thought over the centuries. The biological part (obviously different between the masculine and feminine genders) marked this difference for a long time. Men were considered to have some capacities, which were not recognized among women capacities.

Thus, in the area of labor, it was difficult to imagine women exercising professions commonly related to men (for example forces and Security Services). However, this panorama was gradually, changed towards a greater equality between genders. The social contingencies that have been realized, led women to take jobs and responsibilities, which until then, were exclusively assigned to men. Among these jobs and responsibilities, it is possible to stress their access to politician and command functions; in the case of Forces and Security Services (where the Public Security Police – PSP – is included), women perform functions of command. Presently, there is a significant number of women police officers.

With this research, we try to understand if there is any kind of constraint felt by these women police officers that may affect their professional performance. To this end, five women police officers were interviewed. These women perform their functions in several police units and Commands.

We decided to use a qualitative approach as far as the development of the empirical study is concerned. The semi-structured and semi-oriented interviews were based on a previously established interview guide. Such interviews were the *corpus*, on which the analysis of content was based. The results showed, in a general way, that there were no constraints or difficulties limiting or affecting their functions and highlighted, among others aspects, the excellent training provided to these women, which has effectively contributed to an adaptation and a stability, which in turn allow these police officers to efficiently perform their functions.

Key-words: Gender, gender equality, gender Mainstreaming, leadership, police officer.

Índice Geral

AGRADECIMENTOS	IV
RESUMO	VI
ABSTRACT	VII
ÍNDICE GERAL	VIII
ÍNDICE ANEXOS	X
ÍNDICE TABELAS.....	XI
LISTA SIGLAS.....	XII
INTRODUÇÃO.....	1

CAPÍTULO I

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	4
1. A POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA	4
1.1. <i>A evolução histórica da PSP</i>	5
1.2. <i>A missão da PSP</i>	8
1.3. <i>Estrutura hierárquica da instituição</i>	10
1.4. <i>O Oficial da PSP</i>	11
1.4.1 O Oficial da PSP visto numa perspectiva de carreira.....	11
1.4.2. A Formação do Oficial da PSP: ISCPSI.....	12
1.4.3. Atribuições e competências do Oficial de Polícia.....	14
1.4.4. O Perfil do Oficial de Polícia	15
1.4.5. Comando e Liderança: a importância do Oficial na gestão humana	17

CAPÍTULO II

A QUESTÃO DO GÉNERO

2. A QUESTÃO DO GÉNERO	20
2.1. <i>O Conceito de Género</i>	20
2.2. <i>Igualdade de Género</i>	23
2.2.1. Princípio da Igualdade	24
2.2.2. Igualdade de oportunidades no trabalho	27

2.2.2.1. O acesso feminino ao mercado de trabalho em Portugal: perspectiva jurídica.....	28
2.2.3. O Mainstreaming do Género: a solução para a igualdade.....	31

CAPÍTULO III

O GÉNERO FEMININO E A ACTIVIDADE POLICIAL

3. O GÉNERO FEMININO E A ACTIVIDADE POLICIAL	35
3.1. A feminização da PSP.....	35
3.1.1. A mulher Oficial de Polícia que dificuldades.....	37
3.1.2.1. Situação actual das mulheres oficiais do CFOP no ano de 2012.....	41

CAPÍTULO IV

A INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

1. A OPÇÃO METODOLÓGICA	42
2. PARTICIPANTES	43
3. CORPUS	44
4. INSTRUMENTOS.....	45
4.1. Entrevista.....	45
4.2. Análise de Conteúdo.....	46
5. PROCEDIMENTO	49

CAPÍTULO V

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

CONCLUSÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS	51
CONCLUSÕES	55
REFERÊNCIAS	57
LIVROS	57
TESES, DISSERTAÇÕES E TRABALHOS DE PROJECTO.....	59
ARTIGOS CIENTÍFICOS	61
SÍTIOS DA INTERNET	61
DIPLOMAS LEGAIS E JURISPRUDÊNCIA	62
ANEXOS	64

Índice Anexos

ANEXO 1. AS 18 VIRTUDES DO OFICIAL DE POLÍCIA.....	65
ANEXO 2. FUNÇÕES DOS OFICIAIS DA PSP	69
ANEXO 3. GUIÃO DE ENTREVISTA.....	71
ANEXO 4. PEDIDO DE COLABORAÇÃO DPFORM.....	72
ANEXO 5. RESPOSTA AO PEDIDO DE COLABORAÇÃO DPFORM.	73
ANEXO 6. PEDIDO DE COLABORAÇÃO – ENTREVISTA (EXEMPLAR)	74
ANEXO 7. RESPOSTA AO PEDIDO DE COLABORAÇÃO – ENTREVISTA (EXEMPLAR)	75
ANEXO 8. TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO (EXEMPLAR).....	76
ANEXO 9. ENTREVISTA 1	77
ANEXO 10. ENTREVISTA 2	81
ANEXO 11. ENTREVISTA 3	87
ANEXO 12. ENTREVISTA 4	91
ANEXO 13. ENTREVISTA 5	95
ANEXO 14. ACTIVIDADE FEMININA NA U.E. NO ANO DE 2009.....	100
ANEXO 15. POPULAÇÃO EMPREGADA POR PROFISSÃO NO ANO DE 2011	101
ANEXO 16. ENTREVISTA AO SENHOR DIRECTOR DO INSTITUTO – SUPERINTENDENTE PEDRO CLEMENTE.....	102
ANEXO 17. TERMO DE CONSENTIMENTO DO SENHOR DIRECTOR DO INSTITUTO – SUPERINTENDENTE PEDRO CLEMENTE	105
.....	105

Índice Tabelas

TABELA 1 - APTIDÃO / MOTIVAÇÃO PELA CARREIRA DE OFICIAL DA PSP	106
TABELA 2 - ASPECTOS RELACIONAIS AO NÍVEL PROFISSIONAL	108
TABELA 3 - PERCEPÇÃO GERAL SOBRE O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	111
TABELA 4 - ESTRATÉGIAS PARA A ADAPTAÇÃO À FUNÇÃO (EQUILÍBRIO).....	113

Lista Siglas

- CFOP** - Curso de Formação de Oficiais de Polícia
- CI** - Corpo de Intervenção
- CIEXSS** - Centro de Inativação de Explosivos e Segurança no Subsolo
- CPB** - Curso de Promoção Base
- CRP** - Constituição da República Portuguesa
- CSP** - Corpo de Segurança Pessoal
- DUDH** - Declaração Universal dos Direitos Humanos
- EPP** - Escola Prática de Polícia
- GOC** - Grupo Operacional Cinotécnico
- GOE** - Grupo de Operações Especiais
- INE** - Instituto Nacional de Estatística
- ISCPSI** - Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
- LOPSP** - Lei Orgânica da PSP
- MAI** - Ministério da Administração Interna
- OIT** - Organização Internacional do Trabalho
- PSP** - Polícia de Segurança Pública
- SDO** - Sociedade para o Desenvolvimento das Organizações
- UEP** - Unidade Especial de Polícia

Introdução

“As mulheres sempre participaram na produção económica dos países europeus.” (Rede de Estudos das Mulheres, 2005:96). Apesar de considerarmos a veracidade desta afirmação, interessa realçar que nem sempre foi assim tão clara a posição das mulheres no mercado de trabalho. Estas aparecem no mercado de trabalho, massivamente, a partir da segunda metade do século XX (anos 70, no caso de Portugal). Tal facto traduziu-se numa maior autonomia e independência (que, até então, não existia), o que proporcionou às mulheres a possibilidade de assumirem papéis laborais socialmente reconhecidos como, por exemplo, o acesso a cargos de responsabilidade.

Na verdade, segundo alguns autores, os trabalhos de investigação sobre a mulher na Polícia constituem um campo de estudo isolado (Beauchesne, 1999:343; Barlow e Denyer, 1998:166).

Sobre esta temática, e no que toca à instituição PSP, importa saber que só no ano de 1985 é que foram aprovadas candidatas à antiga Escola Superior de Polícia, actual Instituto Superior de Ciências Policiais e de Segurança Interna (ISCPSI) para formação do CFOP – Curso de Oficiais de Polícia. Efectivamente, foram incorporadas as primeiras duas mulheres Oficiais de Polícia no ano de 1990.

Assim, o mistério envolvente e a parca investigação existente neste campo no nosso país, aliados à questão de se tratar de uma população muito específica e com características *sui generis* motivaram a realização do presente estudo.

Começou-se assim por estabelecer um primeiro contacto com o campo de estudo teórico e empírico na literatura nacional e internacional (sobretudo anglo-saxónica), procurando conhecer os principais eixos temáticos e concepções teóricas relativas ao género feminino em Portugal, procurando direccioná-los, em seguida, ao universo policial.

Com base nesta informação, partimos para a concretização dos objectivos principais deste estudo: demonstrar a relação das mulheres Oficiais da Polícia de Segurança Pública no ano de 2011 e suas colocações; apurar a sua opinião e situação pessoal relativamente às suas funções de comando e chefia e analisar os factores que promovem (ou não) a sua aptidão para a missão.

Pretendemos, no presente estudo, integrar as opiniões das cinco entrevistadas (Oficiais da PSP formadas no ISCPSI nas categorias de Superintendente, Intendente, Comissário e Subcomissário), por forma a estabelecer uma comparação entre o discurso

das mesmas, apurando semelhanças e diferenças que nos permitissem ir ao encontro dos objectivos previamente delineados. Todo o exposto integrará o nosso trabalho.

Após definido o rumo de investigação, decidimos estruturar o trabalho em cinco capítulos.

Assim, no primeiro capítulo é feito o enquadramento teórico, onde traçamos uma descrição mais minuciosa, começando por abordar os aspectos relacionados com a evolução histórica, frisando alguns aspectos relativos à missão e organização institucional da PSP, culminando com uma explicação sobre a carreira de Oficiais na PSP, por ser um dos pontos principais no qual assenta o presente estudo.

No segundo capítulo esclarecemos o conceito de género e, a partir daí, procuramos abordar os aspectos relacionados com a igualdade do género, estabelecendo, depois, uma relação entre o género feminino e a actividade policial. Em resultado desta pesquisa teórica e da investigação empírica produzida, procedeu-se à configuração do problema de investigação.

No terceiro capítulo procuramos compreender um pouco melhor todo o processo de “feminização” na PSP, nomeadamente, as referências legais a ele relacionadas, as eventuais dificuldades sentidas pelas mulheres, aquando do seu ingresso na carreira policial, o retrato sociodemográfico e a situação actual no seio da instituição.

O quarto capítulo refere-se à apresentação do método utilizado no trabalho empírico realizado. Desenvolveu-se um estudo de cariz qualitativo com recurso ao guião construído por nós para a condução de entrevistas junto de 5 Oficiais femininos formadas no ISCSPSI, sobre as quais, depois de transcritas (*corpus*), se desenvolveu um procedimento de análise de conteúdo (instrumento de análise de informação).

A análise e interpretação dos resultados encontra-se explanada no capítulo quinto; foi efectuada a descrição e comparação das entrevistadas para o estudo, recorrendo, quando conveniente, à literatura empírica e às expressões exemplificativas para melhor compreensão dos pontos de vista enunciados. Desta forma, foi possível obter resposta à(s) questão(ões) de investigação formuladas, e estabelecer uma discussão à luz das concepções teóricas e empíricas enunciadas no enquadramento teórico do trabalho.

Na conclusão são identificadas as principais limitações do estudo (salvaguardando o rigor da investigação), bem como as principais contribuições da pesquisa, quer em termos de conhecimento teórico quer em termos práticos, procedendo-se ainda a algumas leituras esclarecedoras para melhor contextualizar e atribuir significado

aos resultados obtidos, terminando com algumas considerações, reflexões e sugestões finais, apresentando ainda algumas pistas para investigações futuras nesta área.

Capítulo I

Polícia de Segurança Pública

“Ninguém saberá mandar se não aprender a obedecer antes, nem será bom chefe se não souber servir-se a si mesmo. O bom chefe deve realizar um trabalho melhor do que os seus subordinados. Exerce a autoridade. Que a tua presença pressuponha sempre autoridade. Para o conseguires tens de possuir um domínio perfeito de si mesmo”

Noel Clarasó

I – Enquadramento Teórico

1. A Polícia de Segurança Pública

Antes de partirmos para uma análise mais profunda (leia-se, institucional) da Polícia de Segurança Pública (PSP) importa, numa primeira fase, entender o significado do conceito “Polícia” (numa vertente generalizada).

Este conceito, que foi sofrendo diversas alterações ao longo da história, tem origem no termo grego *politeia* (cidade, urbe), o qual equivale ao latim *politia*; resulta do étimo *polis*, que significa cidade na vertente da sua organização, e reporta-se a um grupo social que, por vontade própria, se sujeita a normas em nome da harmonia social, deixando desde logo uma ideia ligada à ordem social. (Clemente,2006)

Russo refere que “a Polícia é, na perspectiva orgânica ou institucional, uma instituição pública integrada no aparelho administrativo do Estado com a missão de prevenir crimes, manter a ordem pública e o cumprimento da lei recorrendo, se necessário, ao poder coactivo”. (Russo,2008:13) Neste sentido, e tal como escreve Antunes Dias “a Polícia é um agente de controlo social, indissociável da sociedade onde se insere, conferindo-lhe maior ou menor qualidade civilizacional”. (Dias, 2001:33) Dito de outro modo, é a Polícia, através da sua actividade, que garante um controlo social (necessário e exigível) que permite uma vivência em sociedade de forma harmoniosa.

Direccionando então o nosso estudo para a PSP (instituição), interessa referir que, genericamente, é uma força de segurança, uniformizada e armada, com natureza de serviço

público e dotada de autonomia administrativa¹. Enquanto corpo policial, é um organismo criado pelo Estado com o objectivo de garantir a segurança e os direitos consagrados na Constituição. Depende do Ministério da Administração Interna (MAI), sendo a sua organização única para todo o território nacional².

Será traçada, em seguida, uma descrição mais minuciosa, começando por abordar os aspectos relacionados com a evolução histórica, frisando alguns aspectos relativos à missão e organização institucional da PSP, culminando com uma explicação sobre a carreira de Oficiais na PSP, por ser um dos pontos principais no qual assenta o presente estudo.

1.1. A evolução histórica da PSP

A melhor forma de compreendermos a identidade institucional da PSP (na qual estão reflectidas a sua estrutura e características) traduz-se no conhecimento das suas origens, e de todos os factores que a geraram. Os acontecimentos verificados ao longo da História, principalmente ao nível social e económico, criaram uma série de pressupostos que se foram reflectindo, também, nas forças policiais responsáveis pela manutenção da ordem, segurança e tranquilidade públicas.

A criação da Polícia Cívica em 2 de Julho de 1867, por Decreto do Rei D. Luís, foi o acontecimento-chave para a criação da PSP. Sendo instituída primeiramente nos centros urbanos de maior densidade demográfica (Lisboa e Porto), foi depois estendida a todas as capitais de distrito. Por força das diversas conjunturas sociais que, entretanto, se verificaram, foi sofrendo, diversas alterações e reformas, tanto na sua designação, como na natureza da sua missão (Alves e Valente, 2006).

Em finais do século XIX, verificou-se nos meios urbanos um grande sentimento de insegurança, provocado pelo aumento da criminalidade e pela crise financeira, conduzindo a uma reorganização dos Serviços Policiais de Lisboa. Daqui resultou uma clara separação de funções, deixando os Corpos da Polícia de exercer todas as suas funções em simultâneo, passando a desempenhar funções específicas de Segurança Pública, de Inspeção Administrativa, ou de Investigação Preventiva e Judiciária. Nesta altura, surge pela primeira vez um corpo especial de polícia, designado por Polícia de Segurança Pública, cujas competências apresentavam traços comuns à actual PSP. A PSP passa a constituir-se

¹ Cfr. Artigo 1º da Lei nº 53/2007 de 31 de Agosto (Lei Orgânica da PSP), disponível também em www.psp.pt.

² Idem

então como uma força de segurança específica, vocacionada para a manutenção da ordem e segurança pública, exercendo ainda funções de polícia de trânsito (Alves e Valente, 2006).

Em 1927, ocorreu uma unificação e reestruturação dos antigos Corpos de Polícia Cívica, da qual nasceu a actual Polícia de Segurança Pública, coordenada e subordinada ao Comando Distrital de Lisboa, sendo o Comandante da PSP de Lisboa o Tenente-Coronel José Maria Ferreira do Amaral. Em 1928 são criadas as primeiras escolas na PSP de Lisboa e Porto, denominadas “centrais”, onde eram ministrados os cursos de habilitação aos guardas, cabos e chefes da instituição na época.

Com a implantação do Estado Novo, a nova estrutura da PSP torna-se mais centralizada, motivo pelo qual se torna cada vez mais militarizada, consolidando-se ainda como uma força dos meios urbanos. Em 25 de Setembro de 1939, dá-se a integração das regiões autónomas no quadro geral da PSP. Nesta altura, verifica-se um aumento significativo do seu efectivo, sendo criadas algumas unidades especiais, tais como a Polícia de Viação e de Trânsito; a Polícia de Choque e a Cinotecnia.

Os anos 50 foram um período importante no que concerne à organização da instituição: em 1953 surge o Estatuto da PSP; em 1954 surge o Regulamento da PSP (que transforma definitiva e oficialmente a organização policial numa polícia militarizada) e em 1955 é aprovado o Regulamento Disciplinar da PSP. Em 1959 são criados os Serviços Sociais da PSP. Ao nível do ensino e aperfeiçoamento policial, foi criada em 21 de Outubro de 1966 a Escola Prática de Polícia (EPP, que se destina à formação de Agentes e Chefes, bem como à realização de estágios e cursos de âmbito policial) e em 15 de Outubro de 1982 a Escola Superior de Polícia (que em 1999³ adopta a denominação de Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, ISCPSI) que se destina a formar os oficiais da PSP, integrando elementos da PSP e civis, começando assim por se desmilitarizar de forma progressiva as elites policiais.

A década de 1970 foi marcada pelo aumento considerável da criminalidade violenta, facto este que exigiu a adopção de novos meios que permitissem responder de forma eficaz. Assim, e com o objectivo de actuar em situações de reacção e reposição de ordem pública, foi criado em 5 de Abril de 1977 o Corpo de Intervenção (CI), tendo integrado posteriormente o Grupo Operacional Cinotécnico (GOC) que, entretanto se autonomizou, constituindo uma unidade própria. Em 24 de Dezembro de 1979 é criada uma unidade com competências de intervenção específicas: o Grupo de Operações Especiais (GOE).

³ Através da Lei 5/99, de 27 de Janeiro, que se refere à anterior Lei Orgânica da PSP

Actualmente, estas três unidades, juntamente com o Centro de Inactivação de Explosivos e Segurança no Subsolo (CIEXSS) e com o Corpo de Segurança Pessoal (CSP) constituem a Unidade Especial de Polícia (UEP)⁴ criada pela Lei nº 53/2007 de 31 de Agosto (Lei Orgânica da PSP).

As reorganizações institucionais não ficaram por aqui, pois diversos diplomas legais relativos à Organização e Estatuto da PSP foram sendo entretanto criados, e alvo de diversas revisões.

Resumidamente, podemos afirmar que houve a necessidade de uma evolução permanente das forças e serviços de segurança, por forma a acompanhar o avanço dos padrões da sociedade, por forma a garantir os níveis de segurança exigíveis e consagrados constitucionalmente. Não é por acaso que, actualmente, e como resultado dessa evolução, a PSP desempenha um vasto leque de missões (incluindo a nível internacional), mas cujo principal objectivo é a garantia da segurança e tranquilidade pública.

⁴ A UEP é uma unidade especialmente vocacionada para operações de manutenção e restabelecimento da ordem pública, resolução e gestão de incidentes críticos, intervenção táctica em situações de violência concertada e de elevada perigosidade, complexidade e risco, segurança de instalações sensíveis e de grandes eventos, segurança pessoal dos membros dos órgãos de soberania e de altas entidades, inactivação de explosivos e segurança em subsolo e aprontamento e projecção de forças para missões internacionais (Artigo 40º da Lei nº 53/2007 de 2007 de Agosto)

1.2. A missão da PSP

Como vimos anteriormente, a PSP sofreu uma série de reorganizações internas (por influência das contingências sociais verificadas), com o intuito de garantir os padrões de segurança constitucionalmente consagrados. Analisaremos de seguida esses padrões e o contributo específico da PSP para a segurança.

Analisando a lei fundamental do Estado Português - Constituição da República Portuguesa (CRP) - verificamos que a Polícia está inserida no Título IX - Administração Pública, Artigo 272.º (Polícia), o qual refere que cabe à Polícia “defender a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos”. Refere ainda que, “as medidas de polícia são as previstas na lei, não devendo ser utilizadas para além do estritamente necessário” e que “a prevenção dos crimes, só poderá fazer-se respeitando as regras gerais sobre polícia e com respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos”. O teor deste artigo define, de forma genérica, a missão da Polícia, mas interessa ir um pouco mais além, esmiuçando um pouco mais as “expressões-chave” nele expostas. Assim, a legalidade democrática é um conceito que, apesar de levantar algumas dificuldades na sua compreensão parece, no contexto actual, estar ligada à ideia de garantia do respeito e cumprimento das leis em geral, naquilo que concerne à vida da colectividade (Canotilho e Moreira, 1993). Já a segurança interna, compreende a segurança das pessoas e bens limitada no espaço físico intra-fronteiriço (entenda-se o espaço próprio do território do Estado português). A garantia dos direitos dos cidadãos refere-se, segundo Canotilho e Moreira, a uma das vertentes da obrigação de protecção pública dos direitos fundamentais (que deve ser articulada com o direito à segurança consagrado no Artigo 27º da CRP) conferindo ao Estado (através da polícia) a obrigação de proteger os cidadãos contra as agressões de terceiros aos seus direitos (Canotilho e Moreira, 1993). Deste modo, os direitos dos cidadãos constituem não só um dos fins da acção policial mas, também, os seus limites.

Também a Lei de Segurança Interna⁵, (no seu Artigo 25º) menciona a atribuição da PSP no que concerne à garantia e defesa da segurança interna, utilizando para tal as medidas de polícia⁶, consideradas como a “ferramenta” da acção policial, realçando mais uma vez que “as medidas de polícia são as previstas na lei” tal como nos diz a CRP.

⁵ Lei n.º 53/2008, de 29 de Agosto.

⁶ Consagradas no Artigo 28º do mesmo diploma, e referidas no Artigo 12º da LOPSP.

Debruçando-nos então, de forma mais específica e concreta nas atribuições da PSP, analise-se o Artigo 3º da Lei Orgânica da PSP (LOPSP). Saliente-se que essas atribuições são essencialmente preventivas e de garantia dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos, [mas] abrangem contudo outros domínios da vida em sociedade. Refiram-se então, de entre outros: a garantia da ordem e tranquilidade públicas; a prevenção da criminalidade em geral; a segurança e fiscalização rodoviária; o controlo do fabrico, armazenamento, comercialização, uso e transporte de armas, munições e substâncias explosivas e seu licenciamento; a segurança pessoal; a segurança privada; a segurança nos espectáculos desportivos; e o auxílio e socorro dos cidadãos em situações diversas de perigo, provocadas por acção humana ou da natureza.

São estas atribuições, assentes em estratégias e táticas levadas a cabo pelos profissionais da PSP, que permitem um desempenho eficaz do serviço, assim como uma maior interacção entre a polícia e o cidadão, sendo esta interacção a face visível do sentimento de segurança que se pretende nas sociedades actuais.

Interessa ressaltar que a missão da PSP e suas atribuições vão no sentido do interesse público, não sendo contemplados os problemas de natureza civil ou privada, não existindo, nestes casos, competência específica para actuar.

1.3. Estrutura hierárquica da instituição

Analisadas que estão as atribuições da PSP, importa agora ressaltar que toda a sua estrutura organizacional está assente num padrão hierarquizado. Para melhor compreendermos essa hierarquia, começamos por estabelecer a distinção entre o pessoal com funções policiais (sujeito à hierarquia de comando) e o pessoal com funções não policiais (sujeito às regras gerais de hierarquia da função pública)⁷.

Relativamente aos primeiros (pessoal com funções policiais), refira-se que na base dessa hierarquia está a carreira de Agentes, seguindo-se a carreira de Chefes, terminando na Carreira de Oficiais de Polícia que compõe o seu núcleo de direcção e gestão. A este respeito, estão descritas no Anexo I do artigo 39º do Estatuto do Pessoal da PSP⁸, as funções do pessoal das várias carreiras da PSP (genericamente caracterizadas como serviços operacionais e serviços internos), ainda que, por imperativos da missão atribuída à PSP, lhes possam ser atribuídas outras missões. Apesar de existir esta organização e consagração legal, é comum existirem elementos policiais a ocupar cargos que implicam responsabilidades e poderes superiores àqueles que lhe são inerentes em virtude do seu posto; segundo Cruz, “esta situação acontece quando não existe número suficiente de funcionários de postos superiores ou quando um funcionário, pelas suas habilitações, experiência, características ou personalidade, demonstra ser capaz de desempenhar essas funções com eficiência”. (Cruz, 2010:14)

Pelo facto de o presente estudo se dirigir exclusivamente à carreira de Oficiais da PSP, achamos pertinente abordar detalhadamente, e de seguida, os principais aspectos com ela relacionados.

⁷ Cf. Artigo 1º, nº 3 da Lei nº 53/2007 de 31 de Agosto;

⁸ Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de Outubro.

1.4. O Oficial da PSP

A melhor forma de compreender a identidade, o perfil e a acção do Oficial de Polícia, é perceber, passo a passo, os principais aspectos integrantes desta carreira profissional. Assim, nos pontos seguintes, serão evidenciados os principais aspectos que integram uma carreira profissional (qualquer que seja seu ramo), abordando em seguida a matéria relacionada com a formação dos Oficiais da PSP, passando pela descrição do seu perfil até compreender a sua missão genérica: comando e liderança.

No que toca à carreira dos Oficiais da PSP, a mesma inicia-se com o posto de Subcomissário (associado principalmente ao Comando de Subunidades policiais) e tem o seu auge no posto de Superintendente-Chefe (associado à função de direcção e gestão ao mais alto nível).

1.4.1 O Oficial da PSP visto numa perspectiva de carreira

Após a breve explicação acerca da estrutura hierárquica da instituição e da importância que será dada à carreira de Oficiais da PSP (pois é sobre ela que, como vimos, se direccionará toda a investigação do presente trabalho), poderemos questionar-nos do seguinte: porquê “carreira de Oficial” e não apenas “categoria de Oficial”? Dito de outro modo, porque motivo associamos o termo “carreira” a uma profissão como a PSP?

Uma primeira perspectiva de carreira é definida por Hall (cit por Santos, 2007:4) como “um processo, uma sequência de atitudes e comportamentos associados às experiências de trabalho e actividades ao longo da totalidade da vida de um indivíduo”.

As perspectivas de carreira constituem um desafio permanente de assunção de novas atribuições e de novos objectivos, assegurando a integração e fixação do pessoal, bem como a adesão à cultura da organização. (Marques, cit por Machado, 2006). Podemos por isso dizer que a carreira profissional constitui uma das mais elevadas motivações, no domínio da auto-realização.

Neste sentido, Machado define carreira profissional como um “conjunto de funções (por áreas de actividade profissional), com idêntica natureza de trabalho, distribuído por diversos níveis escalonados e compostos por tarefas gradualmente mais complexas e mais exigentes em termos de responsabilidade, a que se pode ascender mediante formação programada (teórica ou técnico-prática) e/ou segundo critérios de experiência profissional, antiguidade, mérito ou outros”. (Machado, 2006:182)

Considerando então as características organizacionais da PSP, e até mesmo a actividade desempenhada pelos seus profissionais, não restam grandes dúvidas sobre o

motivo da utilização do conceito de carreira. Aliás, tal como refere Hall (cit por Santos, 2007), a existência de uma carreira pressupõe frequentemente uma série de movimentos ascendentes ao longo do tempo de trabalho, considerando a existência de uma hierarquia.

1.4.2. A Formação do Oficial da PSP: ISCP

Como vimos anteriormente, a integração e consumação de uma carreira profissional assenta numa formação programada (teórica ou técnico-prática) que permite a realização cabal de tarefas gradualmente mais complexas e exigentes em termos de responsabilidade (Machado, 2006). Tal complexidade e exigência abrangem as funções de comando levadas a cabo na PSP, o que não é difícil perceber, tendo em conta que nos estamos a referir a funções de direcção e gestão de meios humanos e materiais. Uma boa formação (que deverá ser contínua) revela assim um papel preponderante para munir homens e mulheres, que estarão no topo de uma hierarquia exigente, de capacidades teóricas e técnicas que permitam orientar outros profissionais que, no dia-a-dia, representam a face visível da instituição responsável pela segurança pública.

Interessa pois, fazer primeiro uma breve abordagem ao conceito “formação”, destacando de seguida o papel da instituição responsável por essa mesma formação: o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCP).

O conceito de formação apresenta alguma ambiguidade, pelo que pode assumir diversas perspectivas. Pode, por um lado, entender-se como um processo de desenvolvimento individual e estrutural que se produz com base no duplo efeito das experiências vividas e da maturação do sujeito. Pode ainda ser vista como uma função social de transmissão de saberes (saber-fazer, saber-ser) que tem considerando o sistema socioeconómico ou uma cultura dominante (Marcelo cit por Rocha, 2010:26). Para Honoré (cit por Rocha, 2010:26) o conceito de formação está geralmente associado ao conceito de profissão. Pode, finalmente, entender-se “formação” como instituição, sendo que, neste caso, o conceito formação aparece associado à estrutura organizacional que dinamiza as actividades de formação.

Menze (cit por Rocha, 2010:26) o entende que a formação é um conceito mais técnico e que visa mais um saber-fazer, uma competência, uma actividade concreta, organizada de um modo mais formal.

Neste sentido, podemos afirmar que a formação de um Oficial de Polícia deverá assentar numa “combinação de conhecimentos, de saber fazer, experiências e comportamentos, exercidos num contexto preciso. São aptidões e características pessoais

que contribuem para se atingir um desempenho de nível elevado” (Bilhim, 2004, cit por Cardim e Miranda,2007:125).

Tendo em conta estudos anteriores de Pierre Goguelin, Fabre (cit por Rocha, 2010:26), encontrou alguns pólos semânticos do conceito de formação. São eles: ensinar, instruir, formar e educar. Nesta perspectiva, a formação pode ser entendida como um processo de desenvolvimento (que o indivíduo percorre na procura da sua identidade sociocultural), e como estrutura organizacional (que desenvolve um plano de acções que devem responder a um conjunto de necessidades e expectativas dos profissionais).

Olhando agora à parte institucional da formação do Oficial da PSP, refira-se que o ISCPSI (instituição com méritos reconhecidos em matéria de formação) vem ministrando, de forma ininterrupta, o Curso de Formação de Oficiais de Polícia (CFOP), que assenta em cinco vertentes fundamentais: ética, humanista, científica, técnica e tecnológica. Em forma de definição, podemos afirmar que o ISCPSI é um instituto policial de ensino superior que tem por missão formar Oficiais de Polícia (leia-se líderes, tal como entendera o Sr. Superintendente – chefe Afonso de Almeida: homem e profissional da PSP responsável pela sua criação), promover o seu aperfeiçoamento permanente realizar, coordenar ou colaborar em projectos de investigação e desenvolvimento no domínio da segurança interna. Enquanto estabelecimento de ensino universitário, confere os graus de Licenciado (concedido ao fim de seis semestres concluídos) e de Mestre (concedido a quem, com êxito, cumprir os dez semestres) constituindo esta a habilitação mínima exigida para o ingresso na carreira de Oficial de Polícia.⁹

Em suma, podemos afirmar que as exigências sociais associadas ao direito à segurança constitucionalmente consagrado exigiu que a acção policial fosse coordenada, assente em padrões éticos e conhecimentos técnico/tácticos que garantam a qualidade no serviço prestado. Por isso, é extremamente importante reconhecer o papel da formação policial (que deverá ser contínua), e no caso dos Oficiais da PSP, bastante abrangente (durante os cinco anos do Mestrado Integrado) para que, no final dela, homens e mulheres se sintam capazes de desempenhar cabalmente a missão que lhes é determinada. Cada passo encetado nesse sentido, permite o reconhecimento da instituição que representam associado ao sentimento de dever cumprido.

⁹ in Artigo 3º do Estatuto do ISCPSI.

Realçamos, finalmente, as palavras do Sr. Superintendente Paulo Valente Gomes (actual Director Nacional da PSP) dirigidas, como homenagem¹⁰, ao Sr. Superintendente-chefe Afonso de Almeida, evidenciando que se “pode orgulhar da obra que edificou e que, diariamente, continua a dar frutos, honrando os seus fundadores e os ideais por que pugnaram desde o primeiro momento”. Complementa ainda esta apreciação, afirmando que “o que melhor caracteriza os grandes homens é a magnitude da obra que deixam para as gerações futuras”.

1.4.3. Atribuições e competências do Oficial de Polícia

As atribuições e competências genéricas de um Oficial de polícia estão consagradas, de forma clara, em legislação própria¹¹, onde estão plasmadas, por categorias, as diversas missões e funções. Neste sentido, é importante referir que a carreira de Oficiais de polícia se subdivide em várias Categorias, nomeadamente: Subcomissário, Comissário, Subintendente, Intendente, Superintendente e Superintendente-chefe. Façamos então das principais atribuições de cada uma destas categorias:

Na categoria de Subcomissário prevalecem, de entre outras, as funções de comando de esquadra nas unidades territoriais regionais, metropolitanas e distritais, ou de subgrupo nas subunidades da Unidade Especial de Polícia, podendo ainda ser desempenhadas funções de chefia de serviços na estrutura de comandos das divisões policiais das unidades territoriais, e funções de assessoria nos serviços da Direcção Nacional, dos estabelecimentos de ensino, das unidades territoriais e da Unidade Especial de Polícia.

A categoria de Comissário inclui, de entre outras, a função de coadjuvação e substituição do comandante de divisão policial nas unidades territoriais distritais, as funções de comando de esquadras nas unidades territoriais metropolitanas que sejam definidas como complexas (por despacho do Director Nacional) ou de grupo nas subunidades da Unidade Especial de Polícia. Incluem-se também funções de chefia de serviços na estrutura de comando das divisões policiais das unidades territoriais regionais, metropolitanas e nas subunidades da Unidade Especial de Polícia.

A categoria de Subintendente engloba, de entre outras, as funções de comando de divisões policiais nas unidades territoriais distritais, funções de chefia de serviços integrados em unidades orgânicas flexíveis, ou equiparadas, da Direcção Nacional, e de

¹⁰ Homenagem esta representada no Livro dos Estudos Comemorativos dos 25 anos do ISCPSP em Homenagem ao Superintendente-Chefe Afonso de Almeida. (Valente,2009:71)

¹¹ Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de Outubro.

serviços na estrutura de comando das unidades territoriais distritais. Considera ainda a coadjuvação e substituição do comandante de divisões policiais nas unidades territoriais regionais e metropolitanas, e nas subunidades da Unidade Especial de Polícia.

À categoria de Intendente correspondem as funções de direcção intermédia do 2.º grau, de coadjuvação e substituição do comandante de unidades territoriais distritais. Engloba ainda as funções de comando de divisões policiais nas unidades territoriais regionais e metropolitanas e em subunidades da Unidade Especial de Polícia e, ainda, as funções de chefia de áreas na estrutura de comando das unidades territoriais distritais e de serviços na estrutura de comando de unidades territoriais regionais, metropolitanas e na Unidade Especial de Polícia.

Na categoria de Superintendente incluem-se as funções de comando de unidades territoriais distritais, de direcção intermédia do 1.º grau, e também as funções de inspecção. Considera ainda a coadjuvação e substituição dos directores dos estabelecimentos de ensino policial, do comandante de unidades territoriais regionais ou metropolitanas e da Unidade Especial de Polícia.

Por fim, relacionadas com a categoria de Superintendente-chefe, estão as funções de comando e direcção superior, funções de inspecção superior (coordenando equipas inspectivas), funções de direcção dos estabelecimentos de ensino policial, de comando de unidades territoriais regionais ou metropolitanas e da Unidade Especial de Polícia e, finalmente, funções de direcção executiva dos Serviços Sociais.

Descritas que estão as variadíssimas funções e competências (por categoria) da carreira de Oficiais, interessa ressaltar que, para um correcto desempenho da sua missão, deverá o Oficial da PSP munir-se de determinados valores e capacidades, tais como a flexibilidade, a ponderação, a responsabilidade, a capacidade de decisão e gestão. Deverá, em suma, revelar um perfil adequado ao cabal desempenho das suas funções. Sobre este assunto, alude o ponto seguinte.

1.4.4. O Perfil do Oficial de Polícia

Conhecidas que estão as atribuições e competências dos Oficiais de polícia, às quais são reconhecidas grandes doses de responsabilidade e exigência, importa agora considerar que, um bom Oficial terá de ter um perfil próprio, equilibrado, e assente em determinados valores que, em harmonia, lhe permitam distinguir-se no seio de uma instituição, cujo principal objectivo é a (difícil) tarefa de garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos.

Perante a necessidade de identificar o “perfil ideal” do oficial de polícia foi realizado um estudo pela SDO (Sociedade para o Desenvolvimento das Organizações), no sentido de tentar apurar, nos candidatos, algumas das capacidades e qualidades intrínsecas que pudessem, de alguma forma, favorecer o desempenho das funções reconhecidas aos Oficiais de polícia. Assim, segundo a SDO Consultores, as principais capacidades associadas ao perfil do Oficial de polícia são a Liderança; a Solução de Problemas; a Vivência e partilha dos valores da Instituição (que serão apresentados *à posteriori*); a Gestão do capital humano e intelectual; a Flexibilidade; a Gestão de equipas; a Comunicação eficaz; o Planeamento e organização; a Análise de dados e informação; a Tomada de decisão e, por fim, e não menos importante no nosso ponto de vista, a Gestão de conflitos.

Entende-se como “perfil de Oficial de Polícia” o conjunto de qualidades morais, profissionais e pessoais que um indivíduo deve possuir para ingressar nos cursos de formação para oficial de polícia (Nunes, 1999). Por outro lado, Carlos Chaves afirma que “a PSP procura quatro qualidades em todos os seus oficiais: coragem, tenacidade, conhecimento profissional e integridade”. (Chaves, 1997:88).

Paralelamente a estas qualidades, entendemos que um oficial de polícia terá de ser dotado de uma boa capacidade de liderança, flexibilidade, e capacidade de organização, conseguindo desta forma gerir com eficiência todos os seus meios, solucionar os problemas e tomar as decisões correctas.

Curiosamente, e salientando a importância do perfil do oficial da PSP, passaram a constar (desde o dia 15 de Outubro de 2008) nos pilares dos claustros do ISCPSI, dezoito qualidades/virtudes, escolhidas (por votação) por todos os ex-alunos do Curso de Formação de Oficiais de Polícia, desde a sua existência. São elas, a Camaradagem, a Disciplina, a Dedicção, a Inteligência, a Justiça, a Isenção, o Humanismo, a Firmeza, a Coragem, a Responsabilidade, a Solidariedade, a Tolerância, a Prudência, a Humildade, a Perseverança, a Honradez, a Honestidade e a Lealdade (vd. Anexo 1). Consideramos importante salientar o facto de, pela análise das votações entre «grupos de Cursos» - 1º ao 5º CFOP’s; 6º ao 10º CFOP’s; 11º ao 15º CFOP’s e 16º ao 20º CFOP’s – termos constatado a quase inexistência de divergências de escolha, sinal claro de que, a formação aqui ministrada e os valores aqui cultivados, foram prevalecendo, independentemente das gerações de alunos e ex-alunos.

1.4.5. Comando e Liderança: a importância do Oficial na gestão humana

De entre as várias funções desempenhadas pelos profissionais da PSP, salientam-se algumas, relacionadas essencialmente com a classe de oficiais. Referimo-nos às funções de comando e direcção; de assessoria; de supervisão e de execução¹². A este respeito, e como o presente estudo é dirigido às mulheres Oficiais de Polícia¹³, elaboramos um mapa síntese (vd. Anexo 2) no qual transcrevemos as funções correspondentes às categorias dos Oficiais (no qual podemos observar a atribuição de funções de comando e liderança, entre outras).

No desempenho das suas funções de comando, um oficial da PSP terá diversas tarefas, nomeadamente: a gestão de todos os meios (tendo uma maior atenção aos meios humanos, devendo estar atento ao seu desempenho e à sua motivação); a elaboração de planos e estratégias no âmbito da sua competência, movimentando os mecanismos necessários à prossecução dos seus objectivos; a representação da PSP na área da sua jurisdição, quando tal se afigure necessário. Referimos aqui apenas alguns dos aspectos relacionados com as atribuições de um oficial da PSP, pois muitas mais ficam por enumerar devido não só à inexistência de experiência, mas fundamentalmente à inexistência de documentação sobre esta matéria.

No que toca, concretamente, à função de comando de uma esquadra, podemos dizer que esta é, de facto, bastante complexa, quanto mais não seja pela necessidade permanente de gestão de indivíduos. Isto implica a compreensão e ponderação relativamente aos conflitos interpessoais, de personalidades e atitudes, à preocupação com a motivação do pessoal, etc. Podemos até enquadrar tal função na Teoria da Gestão de Recursos.

Segundo Reed as competências tradicionais da Gestão são: a capacidade de planear estratégias; a organização de pessoal; fixar orçamentos e resolver problemas numa base diária. Neste sentido, as instituições preocupam-se, cada vez mais, com a capacidade de gestão que se traduzirá num maior aproveitamento do pessoal que conduzirá à prestação de um melhor serviço. (Reed 1997 cit por Pinheiro,2001:7)

Exercendo um oficial de polícia a função de comando e tratando-se de uma actividade complexa por integrar dificuldades de ordem endógena e exógena, teremos de integrar na nossa formação áreas que colmatem estas novas dificuldades impostas ao oficial de polícia, a fim de o/a preparar para dar uma resposta ao que lhe for exigido no dia-a-dia, mais concretamente no que concerne à gestão dos recursos de uma esquadra

¹² Conforme está previsto no artigo 39.º do Estatuto de Pessoal da PSP, aprovado pelo Decreto- Lei n.º 299/2009, de 14 de Outubro.

¹³ Publicado no Diário da República, I série, n.º 199, de 14/10/2009.

(Gonçalves e Cardoso, 1985). Na nossa opinião muitos dos gestores consideram os conflitos interpessoais causa de muitos problemas que posteriormente se reflectem no desempenho do trabalho.

Nunes num trabalho elaborado na área de gestão organizacional dá uma imagem do oficial de polícia não só como líder, mas também como um empresário, um gestor de uma empresa: «O comandante deveria ser um líder com visão empresarial e com tempo para “arquitectar” estratégias que afectarão o destino da esquadra. O comandante de esquadra deve “educar” os seus elementos da mesma maneira, de modo a que não só compreendam a necessidade de distinguir liderança e gestão mas também possam participar na mudança, no sentido de um policiamento de maior qualidade, em todo direccionado ao público. Os líderes devem criar, para as suas instituições, objectivos claros e mensuráveis, baseados na opinião de todos os elementos do grupo. Devem ser autorizados a avançar para esses objectivos, sem serem enredados pela engrenagem burocrática que lhes mina a força, a energia e a iniciativa. Devem ser autorizados a correr riscos, assumir o erro, a usar livremente a sua criatividade e a incitar os que trabalham com eles a usar a sua» (Nunes, 1999, p.37).

Abordados que estão os principais aspectos relacionados com a acção de Comando, importa agora esclarecer os relacionados com a Liderança.

Consideramos, desde já, a concepção de Barracho e Martins, na qual a Liderança tem como antecedentes a “arte de comando”. (Barracho e Martins,2010:26)

Na literatura das Ciências Sociais na óptica de Barracho e Martins “a Liderança não é uma qualidade do indivíduo, mas sim uma relação complexa entre as algumas variáveis: característica do líder, as suas atitudes, as suas necessidades e as características pessoais dos elementos do grupo, característica da organização e, por último, o ambiente económico, social e político.” (Barracho e Martins,2010:25)

A definição conceptual de liderança é controversa, e é comum considerar-se que existem vários conceitos de liderança, quase tantos como o número de autores que se têm debruçado sobre o tema.

O conceito de liderança surge comumente interligado aos conceitos de poder e autoridade, com os quais, por vezes, se confunde. Segundo Jesuíno (1996), a autoridade seria a liderança legítima, aquela que é aceite por aqueles a quem é dirigida. Para este autor, a distinção entre poder e liderança reside no facto de o poder ser atributo de um actor, não carecendo de interacção com o grupo para se fazer representar, podendo mesmo manifestar-se independente do grupo ou contra a sua vontade explícita. Por sua vez, na

liderança, sobressai a natureza interactiva entre o actor e o grupo a que este se dirige, sendo exigida a adesão manifesta e espontânea às acções do líder. (Jesuino cit por Portinha, 2010:7)

A liderança, enquanto processo de influência social, não poderá ser dissociada da estrutura social/organizacional em que se insere, já que a sua propensão essencial é a de delinear acções discricionárias e inovadoras de forma a introduzir na acção, uma lógica de oportuna operacionalidade.

Segundo Teixeira (2005), liderança é o processo de influenciar os outros de modo a conseguir que eles façam o que o líder quer que seja feito, ou ainda, a capacidade para influenciar um grupo a actuar no sentido da prossecução dos objectivos do grupo. Este autor refere que, existem quatro estilos de liderança: autocrático, participativo, democrático e laissez-faire. O líder autocrático comunica aos seus subordinados o que é que eles têm de fazer e espera ser obedecido sem problemas. Enquanto o líder participativo é aquele que envolve os subordinados na preparação da tomada de decisão, mas, retém a autoridade final. O líder democrático é o que tenta fazer o que a maioria dos subordinados deseja. E o líder laissez-faire é aquele que não está envolvido no trabalho do grupo, deixa que os subordinados tomem as suas próprias decisões. (Teixeira cit por Portinha, 2010:7)

Cunha e outros, no ano de 2006 afirmam que “há quem advogue que a Liderança ocorre apenas se as pessoas são influenciadas para fazerem o que é ético e benéfico para a organização e para elas próprias”. (Cunha cit por Barracho e Martins,2010:27)

Na PSP um Comandante para ser um bom líder deve procurar conquistar a lealdade dos membros em relação à equipa, fazendo com que se sintam orgulhosos de a integrar, com vontade de trabalhar em conjunto, e aderindo aos parâmetros por que se rege a Instituição (Chase, 1992). Este autor afirma que a liderança está na moda, porque os bons líderes são reconhecidos como aqueles que, ao nível da gestão, produzem efectivamente resultados, não se limitando apenas a administrar.

Presentemente, a PSP tem de superar os objectivos propostos para a sua missão, e por essa razão os comandantes (os líderes) devem criar, para as suas elites, objectivos claros e mensuráveis, baseados na opinião de todos os elementos do grupo, realçando desta forma, a vertente participativa de todos.

Capítulo II

A questão do Género

"As mulheres são as primeiras educadoras do género humano."

Hippel, Theodor

2. A questão do Género

Uma das temáticas que tem vindo, crescentemente, a surgir como defeito de estudo, no âmbito dos processos e relações sociais é a questão do género. A discrepância dos papéis de mulheres face aos homens, em relação a várias situações do quotidiano, motivou um conjunto de estudos com o objectivo de compreender a posição (e evolução) das mesmas na sociedade, ao longo dos tempos, no que toca a determinados aspectos, entre eles (e com interesse para este estudo), o laboral.

Relativamente a este assunto, é sabido que têm existido grandes progressos, mas a longa história da discriminação das mulheres está ainda inscrita nas rotinas e decisões do dia-a-dia.

Tentaremos, de seguida, esclarecer o conceito de género e, a partir daí, abordar os aspectos relacionados com a igualdade do género, estabelecendo, depois, uma relação entre o género feminino e a actividade policial. Olhemos então aos pontos seguintes.

2.1. O Conceito de Género

Para um melhor entendimento deste conceito, devemos ressaltar dois aspectos que são essenciais. Um deles é a construção social de género e, o outro, prende-se com o relacionamento entre os sexos.

O género pode, assim, ser compreendido como uma construção social do masculino e do feminino. Acaba por ser a representação social e cultural do sexo biológico, determinada pela ideia das tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade e na vida pública e privada. É uma definição de feminilidade e da masculinidade que é específica de uma dada cultura e, que, por isso, varia no tempo e no espaço.

A construção e a reprodução de género ocorre tanto no plano individual como no plano da sociedade, revestindo-se ambos da mesma importância. Cada ser humano molda os papéis e as normas atribuídas a cada sexo, e reproduz esses papéis, e essas normas,

agindo em conformidade com as expectativas. No entanto, cada vez mais se reconhece que o conceito de género deve também ser considerado no plano político e institucional.¹⁴

As políticas e as estruturas desempenham um papel primordial na modelização das condições de vida e, por isso, institucionalizam muitas vezes a manutenção e a produção da construção social de género.¹⁵

Por identidade de género entende-se o “sentido subjectivo do *self* em indivíduos como sendo masculino ou feminino”, relacionando -se com os papéis de género, ou seja com “todas as normas de comportamento e aparência estereotipadamente ligadas a cada género, incluindo tanto características adoptadas por uma pessoa, como características baseadas no género que lhe são atribuídas pelos outros” (Appleby e Anatas, 1998, cit por Brandão, 2008: 3)

Consideramos, ainda, que género não constitui apenas uma definição socialmente construída de mulher e de homem. Para Scott “é uma definição socialmente construída da relação entre os sexos. Esta construção assenta numa relação de poder desigual, caracterizada pela dominação masculina e pela subordinação feminina em quase todas as esferas da vida”. (Scott cit por Agenda Global nº3,1999:15)

Dito de outro modo, as tarefas e papéis associados ao género masculino são, em muitos aspectos, mais valorizados do que os associados ao género feminino. De facto, as políticas e as estruturas sociais e institucionais reproduzem, frequentemente, ainda que de modo não intencional, a desigualdade de género.

O termo “género” estabelece então as diferenças e relações, socialmente construídas, entre o sexo masculino e feminino. Estas variam substancialmente entre as sociedades e culturas, sofrendo mutações ao longo do tempo. O termo “género” não é, nem poderá ser, substituível pelo termo “sexo” (que se refere exclusivamente às diferenças biológicas entre homens e mulheres, que são universais e não mudam). Mais do que as diferenças biológicas, o género caracteriza os diferentes papéis, responsabilidades, impedimentos, oportunidades e necessidades do sexo feminino e masculino em todas as áreas e em qualquer contexto social.¹⁶

Segundo Scott W. (1986) “o género é um elemento das relações sociais fundadas nas diferenças perceptíveis entre o sexo”, sendo, ainda, “uma forma primeira de significar

¹⁴ Cfr Comissão para a igualdade e para os direitos das mulheres, (actual Comissão para a Igualdade de Género) na Agenda Global nº 3 de Dezembro de 1999.

¹⁵ Cfr Agenda Global nº3;1999;p. 14.

¹⁶Cfr OIT (Organização Internacional do Trabalho) – ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género,2007:91.

relações de poder”.¹⁷ Dauphin e Farge, afirmam que a questão do poder é fundamental para perceber as relações entre os sexos. (Cova, 1999:50). Portanto na Opinião de Anne Cova, “a diferença entre sexo e género reside principalmente no facto de o termo género parecer mais neutro e objectivo do que “sexo” e implica que a diferenciação homens/mulheres seja social e cultural, e não simplesmente biológica”. (Cova, 1999:50). Porque partilhamos desta opinião, referimos uma ilustre frase de Simone Beauvoir (a autora do Segundo Sexo, publicado em 1949): “Não se nasce mulher, torna-se mulher”. (cit por Cova, 1999:50).

Os papéis de género constituem comportamentos adquiridos numa dada sociedade, comunidade ou outro grupo social. Segundo a OIT, “condicionam as actividades, tarefas e responsabilidades que são consideradas adequadas respectivamente ao sexo masculino e feminino (...) e são afectados pela idade, pela classe socioeconómica, raça/etnia, religião e pelo ambiente geográfico, económico, político e cultural”.¹⁸

Convém todavia salientar que ocorrem, frequentemente, mudanças nos papéis de género, provocadas pela mutação de determinadas circunstâncias económicas, naturais ou políticas. Considerando um determinado contexto social, os papéis de género podem ser flexíveis ou rígidos, similares ou diferentes, complementares ou opostos. Tanto os homens como as mulheres estão envolvidos, a diferentes níveis e formas, nas actividades de gestão reprodutivas, produtivas e comunitárias e desempenham papéis dentro de grupos sociais e políticos. O seu envolvimento em cada actividade reflecte a divisão de género do trabalho num determinado lugar e tempo. (vd nota 18).

As relações de género constituem igualmente relações de poder, que determinam aqueles que podem aceder e controlar recursos tangíveis e intangíveis. (vd nota 18).

Também as questões laborais deverão ter reflexo na análise de género. De facto, as relações de género abrangem todos os aspectos do emprego, das condições de trabalho, da protecção social, entre outras, motivo pelo qual o género é considerado uma questão transversal no mundo do trabalho. (vd nota 18).

Segundo OIT, a disparidade entre homens e mulheres em qualquer área no que concerne aos seus níveis de participação, de acesso a recursos, direitos, poder e influência, remuneração ou benefícios, é habitualmente denominada como o fosso entre géneros

¹⁷ Joan W. Scott, “Gender. A useful Category of Historical Analysis”, *American Historical Review*, December 1986, vol.91, pp1053-1075 e, da mesma autora, *Gender and the Politics of History*, New York, Columbia University Press, 1988; *Only Paradoxes to Offer. French Feminists and the Rights of Man*, Cambridge, Harvard University Press, 1996. Ver também Ann Oakley, *Sex, Gender and Society*, London, Temple Smith, 1972.

¹⁸ Cfr OIT – ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género, 2010:92.

(*gender gap*). De particular relevância para a igualdade de género no trabalho é o diferencial de género em matéria de remuneração (*gender pay gap*), traduzida na disparidade existente entre os ganhos médios dos homens e das mulheres.

Mas o fosso entre géneros é também evidente em outros aspectos, nomeadamente, no acesso ao emprego, à educação e à formação profissional, bem como na participação significativa em instituições (como por exemplo as Forças e Serviços de Segurança, onde maioritariamente predomina o género masculino) representativas do diálogo social. (vd nota 18).

2.2. Igualdade de Género

Para M.^a Dolores Prado, (*sd.*) a igualdade de género é a aceitação e valorização de igual para igual, das diferenças e funções distintas que são realizadas por mulheres e homens. Este conceito inclui relações de igualdade, sem posições de subordinação ou hierarquia de um sexo sobre o outro, bem como a plena participação de homens e mulheres em todas as esferas pessoais e colectivas, nomeadamente na vertente doméstica, laboral e pública. Do ponto de vista jurídico, a igualdade de género constitui uma parte intrínseca dos Direitos Humanos (implícita nos valores constitucionalmente considerados), que deve ser promovida, protegida, e que sobre o aspecto político, tornou-se um requisito indispensável da democracia actual. (Prado,sd:29)

Por igualdade de género, entende-se uma igual visibilidade, empoderamento e participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida pública e privada.¹⁹

É importante frisar que a igualdade de género é o oposto da desigualdade de género, e não da diferença de género. Por outras palavras, a desigualdade de género não está relacionada com as diferenças associadas ao sexo biológico, mas com as diferenças decorrentes da forma como a sociedade vê e trata cada um dos sexos. A igualdade de género visa promover a plena participação das mulheres e dos homens na sociedade, evitando o mais possível os aspectos discriminatórios. (vd nota 19)

Durante muito tempo (e ainda hoje acontece) a igualdade de género foi definida na Europa como o facto de dar às raparigas e aos rapazes, às mulheres e aos homens, direitos iguais (*jure*), oportunidades iguais, iguais condições e tratamento em todos os domínios da vida e em todas as esferas da sociedade. Todavia, e segundo a Comissão da Igualdade de Género, devemos agora reconhecer que a igualdade de direitos (*de jure*) não conduz

¹⁹ Cfr Agenda Global nº3,1999:13.

necessariamente a uma igualdade de facto (de facto). É preciso compreender que as condições de vida das mulheres e dos homens são muito diferentes (em certa medida devido à função de reprodução das mulheres). Não obstante, e apesar destas diferenças, não deve haver discriminação entre homens e mulheres, devendo providenciar-se para uma partilha equilibrada dos poderes económicos, sociais e políticos.²⁰

2.2.1. Princípio da Igualdade

O princípio da igualdade de género implica que se aceite e se valorize, de igual modo, as diferenças entre mulheres e homens, e os distintos papéis que estes desempenham na sociedade. A igualdade de género inclui o direito à diferença, o que significa ter em conta as próprias diferenças existentes entre mulheres e homens relacionadas com as suas respectivas classes sociais, opiniões políticas, religiões, etnias, raças ou preferências sexuais. A igualdade de género procura combater determinadas estruturas da sociedade que concorrem para a manutenção de relações de poder desequilibradas entre as mulheres e os homens, providenciando um melhor equilíbrio entre vários valores e prioridades de cada um. Reportando-nos aos dois aspectos essenciais para a análise do conceito de género acima referidos, importa questionar a predominância dos modos de vida e de pensar, bem como os interesses associados aos homens, e a forma como as nossas estruturas sociais reproduzem esta norma. O problema reside na hierarquização dos géneros, não nas mulheres em si.²¹

A questão fundamental é assegurar que a construção social de género dê espaço à diferença, e que não contenha uma noção de hierarquia que coloque os homens a um nível superior às mulheres²². Implica a construção de uma verdadeira paridade entre mulheres e homens e uma responsabilidade entre eles, partilhada na eliminação dos desequilíbrios que se verificam na vida pública e privada. Trata-se de utilizar as competências e os talentos de cada cidadão, de envolver tanto as mulheres como os homens na construção da sociedade, na resolução dos seus problemas e na preparação do futuro. Para se desenvolver, a sociedade necessita de utilizar todos os seus recursos e todos os seus membros, de onde uma participação plena e total das mulheres e dos homens.²³

²⁰ Cfr Agenda Global nº3,1999:14.

²¹ Cfr Agenda Global nº 3, 1999:15.

²² Cfr UNIFEM, 1995:7 Relatório Final do Grupo de Especialistas sobre a Igualdade e Democracia, Conselho da Europa, 1996.

²³ Cfr Agenda Global nº 3, 1999:15.

A CRP consagra, no artigo 13º, a igualdade de todos os cidadãos (também consagrado no artigo 7º da DUDH), como conseqüente recusa de privilégios ou discriminação fundados, nomeadamente, no sexo (Preâmbulo do DL n.º 392/79 de 20 de Setembro). Segundo Canotilho e Moreira, “O princípio da igualdade é um dos princípios estruturantes do sistema constitucional global, conjugando dialecticamente as dimensões liberais, democráticas e sociais inerentes ao conceito de Estado de direito democrático e social (art.2º da CRP). Na sua dimensão liberal, o princípio da igualdade consubstancia a ideia de igual posição de todos os cidadãos, independentemente do seu status, perante a lei, geral e abstracta (...). A dimensão democrática exige a explícita proibição de discriminações (positivas e negativas) na participação no exercício do poder político (...), (cfr. Arts.10º-1, 48º e 50º). (...) A dimensão social acentua a função social do princípio da igualdade, impondo a eliminação das desigualdades fácticas (económicas, sociais e culturais), de forma a atingir-se a «igualdade real entre os portugueses» (art.9º d) (...) (igualdade de Estado de direito social)”. (Canotilho e Moreira 1993).

Ainda de acordo com os mesmos autores, este princípio “tem a ver fundamentalmente com igual posição em matéria de direitos e deveres”, traduzindo-se na regra da generalidade na atribuição de direitos e imposição de deveres. “O seu âmbito de protecção abrange na ordem constitucional portuguesa as seguintes dimensões: (a) proibição do arbítrio, sendo inadmissíveis, quer diferenciações de tratamento sem qualquer justificação razoável, de acordo com critérios de valor objectivos, constitucionalmente relevantes, quer a identidade de tratamento para situações manifestamente desiguais; (b) proibição de discriminação, não sendo legítimas quaisquer diferenciações de tratamento entre cidadãos baseadas em categorias meramente subjectivas ou em razão dessas categorias; (c) obrigação de diferenciação, como forma de compensar a desigualdade de oportunidades, o que pressupõe a eliminação, pelos poderes públicos, de desigualdades fácticas de natureza social, económica e cultural (cfr., por ex., arts.9º/d, 58º-3/b, 74º-1)”. (Canotilho e Moreira 1993).

Assim, para a igualdade ser justa o «igual deve ser tratado igualmente e o desigual desigualmente» (Canotilho, 1998:400). «A semelhança nas situações da vida nunca pode ser total: o que importa é distinguir quais os elementos de semelhança que têm de registar-se para que duas situações devam dizer-se semelhantes em termos de merecerem o mesmo tratamento jurídico (...).» (Parecer n.º1/76, de 14 de Dezembro, apud Miranda, 1988:247). “A obrigação de diferenciação (...) pressupõe o dever de eliminação ou atenuação, pelos poderes públicos, das desigualdades sociais, económicas e culturais, a fim de se assegurar

uma igualdade jurídico-material. É neste sentido que se devem interpretar algumas normas da Constituição que estabelecem «discriminações positivas». É o caso do artigo 69º-2 (órfãos e abandonados, (...), 59º-2/c (trabalho de mulheres e de menores), 68º-3 (mulheres trabalhadoras).” (cit por Marinho,2001:32).

A CRP assegura às mulheres condições iguais às dos homens. No entanto, tendo em conta o sentido positivo do Princípio da Igualdade defendido pelo Professor Jorge Miranda, deve existir um “Tratamento igual de situações iguais” e um “Tratamento desigual de situações desiguais, mas substancial e objectivamente desiguais” (Miranda, 1988: 241).

Neste âmbito, a nossa CRP garante às mulheres, em determinadas circunstâncias, certas condições especiais. Temos o exemplo paradigmático do artigo 59º, n.º2, alínea c) da CRP, referindo que o Estado deve assegurar “a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto (...)”, bem como o artigo 68º, n.º3, segundo o qual “as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.”

Verifica-se, assim, que somente a maternidade, efectiva ou potencial, permite condições especiais de trabalho para mulheres, pois qualquer outra protecção seria inconstitucional, por força do n.º2 do artigo 13º e do artigo 59º da CRP, uma vez que criaria um privilégio em função do sexo (Beleza, 1977:83). Deste modo, reconhece-se que “condições especiais de trabalho para as mulheres só devem existir se estiver em causa a sua função social de reprodução” (Beleza, 1977:83-84), ou seja, esta protecção das mulheres está ligada à protecção da maternidade, considerada um valor social eminente.

De facto, a CRP no seu artigo 68º, n.º2, refere que “a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes”. Neste sentido, temos a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril sobre a protecção da maternidade e da paternidade, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 17/95 de 9 de Junho, pela Lei n.º 102/97 de 13 de Setembro, pela Lei n.º 18/98 de 28 de Abril, pela Lei n.º 118/99 de 11 de Agosto, pela Lei n.º 142/99 de 31 de Agosto e pelo DL n.º 70/2000 de 4 de Maio, e demais legislação regulamentar neste campo. Na legislação comunitária temos a Directiva 92/85/CEE de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.

2.2.2. Igualdade de oportunidades no trabalho

A CRP, na alínea h) do artigo 9.º, atribui ao Estado a incumbência de “promover a igualdade entre homens e mulheres” no Artigo 58.º, n.º2, alínea b) da CRP e a “igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais”.

Trata-se de um meio de garantir a liberdade de profissão, patente no artigo 47.º da CRP, reforçando o princípio da igualdade²⁴, do qual resulta a proibição da discriminação em função do sexo no acesso a cargos, trabalhos ou categorias profissionais (Canotilho, 1993). Esta imposição constitucional do Estado tem em vista “(...) combater a desigualdade social de condições de acesso profissional e em particular, eliminar na prática a tradicional desigualdade de oportunidades para as mulheres.”(Canotilho, 1993).

Por seu lado, no artigo 59.º, n.º 1 da CRP, são enumerados os vários direitos dos trabalhadores referentes às condições de trabalho, os quais são atribuídos independentemente da “idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, convicções políticas ou ideológicas”. A igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres é uma componente de pleno direito de uma cidadania democrática. Segundo Lisboa “Na sociedade portuguesa, a simples condição de mulher tem sido, só por si, um factor de discriminação social relativamente ao homem no contexto da actividade profissional” (Lisboa, 2003).

Na opinião de Begonha, só pode considerar-se a igualdade no que se refere a condições de trabalho apenas às pessoas que tiverem a mesma formação. “Quer isto dizer que, embora se aceite o direito, inalienável à diferença, só é possível a um segmento de uma sociedade, assimilar uma cultura que é sua, desde que com ela se identifique e desde que a sua práxis diária seja igual à prática por toda essa sociedade” (Begonha, 1992:26).

No nosso entender, o que importa de facto é que haja uma assimilação da cultura da instituição que os emprega, procurando, acima de tudo, responder aos objectivos da mesma pautando as suas condutas por critérios de dignidade e correcção.

Face ao exposto, podemos concluir que, apesar de se verificar de forma gradual uma crescente cultura de igualdade entre homens e mulheres (também no aspecto laboral), existem ainda alguns entraves, sobretudo de carácter cultural, que prejudicam um clima (que se pretende) de plena igualdade. “Homens e mulheres têm direitos e deveres iguais,

²⁴ Artigo 13.º da CRP.

mas as oportunidades de singrar na vida continuam muito distantes da realidade. O princípio da igualdade está consagrado constitucionalmente, mas a sua aplicação prática deixa muito a desejar.” partilha Manuela Guerreiro (2001:22).

2.2.2.1. O acesso feminino ao mercado de trabalho em Portugal: perspectiva jurídica

Uma das questões centrais, quando feita uma análise à mudança na sociedade portuguesa dos últimos cinquenta anos, refere-se à entrada das mulheres no mercado de emprego. Na década de 1960, Portugal era um dos países da Europa em que o número de mulheres a exercer uma actividade profissional remunerada (isto é, trabalhar fora de casa), era mais reduzido. De 1960 para 2001, o peso das mulheres na força de trabalho aumentou de 15,9% para 45,1%. Relativamente à taxa de actividade feminina, era de 18% em 1960 e de 65% em 2001 (Núncio, 2008:75).

Esta profunda alteração no cenário típico de baixa empregabilidade das mulheres, deveu-se a alguns vectores de mudança que são facilmente identificados:

A Guerra Colonial – Na trilha do que aconteceu na generalidade dos países europeus, as guerras civis e mundiais que ficaram assinaladas no século XX a par da forte mobilização dos efectivos masculinos para as colónias portuguesas, originou uma enorme vaga de postos de trabalho, postos esses essenciais à manutenção da economia do país e ao processo de industrialização, iniciado na segunda metade do século XX. Como reflexo desta “ausência” dos homens e a necessidade comprovada de mão-de-obra para a manutenção do aparelho produtivo nacional, surgiu um incentivo ao trabalho feminino. Do um ponto de vista dos agregados familiares, o trabalho das mulheres revelou-se um importante contributo para a subsistência económica, num quadro de pobreza e de várias carências que se iam verificando.

A emigração – em face da situação de pobreza e de atraso de desenvolvimento do país, muitos dos portugueses recorreram à emigração como prática generalizada, principalmente para aqueles que residiam em zonas rurais mais deprimidas, e para aqueles que, dada a sua insuficiência qualificação profissional, estavam confinados a uma situação perpétua de pobreza. Numa fase inicial, a emigração era uma realidade maioritariamente masculina, feita de forma clandestina em condições perigosas e precárias, emergindo então um grande número de famílias numerosas que passam a ser chefiadas pela mulher. O papel da mulher como chefe de família, transformava-a assim numa provedora das necessidades materiais do agregado familiar, pelo menos até que a situação de trabalho do marido emigrante se encontrasse firmada no país de destino.

A mudança histórica, social e ideológica – os movimentos sociais e ideológicos que agitaram a Europa reflectiram-se bastante na condição social da mulher, como o “Maio de 68” e, no caso de Portugal, a Revolução de Abril de 1974. Ocasionalmente mudanças profundas no estatuto da mulher, quer ao nível social e familiar como ao nível de participação cívica. Paralelamente a isto, as apostas na educação e os alargados progressos na universalização da escolaridade, permitiram que a mulher se pudesse qualificar em crescente nível, tanto do ponto de vista académico como do ponto de vista profissional.

No que diz respeito à profissionalização e ao ensino, houve uma tendência de igualdade entre homens e mulheres. (Séllin 2003, cit. por Núncio, 2008:76) A crescente qualificação da população feminina espelha-se, também, numa alteração das expectativas sociais relativamente aos papéis de género; a mulher arroga-se agora, de forma clara, como primeira responsável pelo seu destino, rompendo com a ancestral condição *secundária* para a qual a tradição patriarcal a tinha remetido. (Núncio, 2008:76).

Com uma qualificação crescente, as mulheres tornaram-se um importante capital humano, a aproveitar para os fins de desenvolvimento económico a que o país se propunha, para poder aderir à Comunidade Europeia. Nestes propósitos de desenvolvimento, a terciarização da economia desempenhava um papel central e, neste objectivo de terciarização, as mulheres constituíam recursos humanos preferenciais. Com efeito, o aumento mais significativo ao nível da oferta de emprego situou-se no sector dos serviços, sendo isto válido tanto para o emprego público quanto para o privado e sabe-se que este é o sector que, tradicionalmente, apresenta sempre maior representatividade de trabalhadores do sexo feminino. (Núncio, 2008:77)

Com a Constituição de 1976, a consagração do princípio da igualdade de direitos entre os homens e as mulheres e a condenação legal de toda e qualquer forma de discriminação, rompe com o *status quo* legitimado desde a Constituição de 1933 que no seu artigo 5º estabelecia a igualdade de todos os cidadãos, ressalvando, no caso das mulheres, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família.

“A transposição do princípio constitucional da igualdade, para o domínio do trabalho e do emprego, foi feita em 1979, com a lei de igualdade de oportunidades de tratamento no trabalho e emprego (Decreto-Lei nº 392/79 de 20 de Setembro). Em matéria salarial, é de salientar o princípio do *salário igual para trabalho igual* que se encontrava consagrado legalmente desde 1969 no Decreto-Lei nº 49 408, nº 2, de 24 de Novembro” (Núncio, 2008:77).

Em 1999, Portugal apresentava a sexta taxa de actividade mais elevada da União Europeia²⁵, para mulheres entre os 15 e 64 anos²⁶, aproximando-se mais, neste aspecto, aos países do Norte da Europa.

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho tem sido uma realidade visível. Se considerarmos o crescimento do número total de trabalhadores na última década, entre 1991 e 1999, verificamos que 81% deste crescimento foi protagonizado pelo sexo feminino (Lopes e outros,2001/2002:3).

“Os primeiros factores a serem considerados são de ordem económica, em que o emprego feminino surge por via dos baixos salários masculinos e, conseqüentemente, como meio de suprir as restrições orçamentais do agregado”. (Lopes e outros,2001/2002:3).

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística, entre 1998 e 2008 a população activa aumentou cerca de 10,4%, correspondendo a cerca de 530 mil indivíduos. Para este crescimento contribuiu (principalmente) o aumento da população feminina no mercado de trabalho e, possivelmente, o adiamento da entrada na reforma e a dinâmica dos fluxos migratórios, ainda que tais impactos se tenham atenuado nos anos mais recentes.

Em 2006, Portugal apresentava uma taxa de actividade feminina de 68,4%.²⁷

²⁸Em 2009, de acordo com os dados estatísticos do INE 56,0% das mulheres encontravam-se empregadas (vd. Anexo 18).

Ainda segundo dados do INE no Relatório de Conjuntura n.º122, a taxa de emprego das mulheres no segundo trimestre de 2010 atingiu os 60,9 %. Em 2011 eram aproximadamente 2,3 milhões; a maioria trabalhava por conta de outrem (83,0%), e destas, 89,1% trabalhavam a tempo completo. Ainda em 2011, era de 103,3 mil o número de mulheres que se encontravam em situação de subemprego visível, ou seja, trabalhavam, involuntariamente, abaixo da duração normal de trabalho, representando 59,5% do total de pessoas nessa situação. (Relatório de Conjuntura nº122, 2010:

Olhando às profissões exercidas pelas mulheres, e sua qualificação, pudemos obter ainda as seguintes informações (vd. Anexo 19): mais de um quinto das mulheres (21,8%) exercia uma profissão ao nível dos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” e dos “especialistas das

²⁵ Os primeiros cinco eram a Dinamarca, Suécia, Finlândia, Reino Unido e Holanda, respectivamente.

²⁶ Cfr EUROSTAT, 2000, Enquête sur les Forces de Travail.

²⁷ Cfr EUROSTAT, EU Labour Force Survey.

²⁸ A taxa de actividade apresentada foi calculada em percentagem da população com idade compreendida entre os 15 e os 64 anos.

atividades intelectuais e científicas”, proporção superior à verificada na população empregada total (20,4%). Na estrutura profissional das mulheres, destaca-se ainda o exercício de profissões como “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” (21,9%) e “trabalhadores não qualificados” (18,4%). (INE, 2001-2011).

Como se vê foram feitas já importantes conquistas, desde o início do século XX, até aos dias de hoje, no entanto, esta “luta de igualdades” entre mulheres e homens deverá ser contínua, com vista a acabar com as injustiças que ainda se verificam.

2.2.3. O Mainstreaming do Género: a solução para a igualdade

Muito tem sido feito no sentido de atingir a igualdade do género, em todos os aspectos da vida social. Desde o acesso por iniciativa (e por força das circunstâncias) da mulher ao mercado de trabalho, até à criação de políticas de igualdade, vários foram os aspectos que contribuíram para a Igualdade que hoje se vai verificando ao nível do género. De entre essas políticas e decisões (algumas ao nível político) destaca-se aquilo a que chamamos “mainstreaming do género”.

O mainstreaming de género consiste na (re) organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, para que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores geralmente implicados na decisão política.²⁹

Uma outra definição, do Conselho da Europa, para Mainstreaming de Género estabelece-o como “a estratégia para alcançar a Igualdade de Género através da promoção de iguais condições e estatutos a homens e mulheres, em termos de (con) vivência em sociedade e vida quotidiana, o que se traduz num *modus operandi* transversal a todos os domínios políticos, integrando a perspectiva de género em todas as políticas e práticas sociais”. (vd nota 29).

Para este efeito, devem considerar-se todas as necessidades, interesses, competências e os talentos de ambos os géneros, não se centrando apenas nos problemas das mulheres, mas sim nas relações entre mulheres e homens em todos domínios da vida social, com vista ao benefício de ambas as partes.

Esta abordagem permite centrar a questão na “hierarquia das relações de género”, potenciando desta forma uma mudança ao nível dos processos e práticas sociais, o que

²⁹ Definição do Conselho da Europa.

implica repensar o papel do próprio Estado e das suas instituições. Por outro lado, questiona conceitos que, tradicionalmente, foram definidos de acordo com os modelos e padrões masculinos, nos seus pressupostos e significados, sendo exemplo disto, a exclusão das mulheres nos processos de tomada de decisão.

A integração da perspectiva de género, nos diferentes níveis da Administração Pública (ao nível das diversas instituições e entidades que integram a sociedade portuguesa) pretende dar cumprimento aos objectivos definidos no III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010).

Esta missão deverá ser partilhada por todos os organismos e instituições públicas e privadas, com particular destaque para os organismos sob a tutela do Governo.

Neste sentido, “a integração da dimensão de género («gender mainstreaming») tem sido definida como o processo de avaliação das implicações para as mulheres e os homens de qualquer acção planeada, incluindo legislação, políticas e programas, em qualquer área e a todos os níveis”. Esta estratégia assimila e incorpora as preocupações e as experiências das mulheres e dos homens na concepção, implementação, acompanhamento e avaliação das políticas e programas em todos os domínios (político, económico e social), de modo a assegurar vantagens iguais, e evitar desigualdades entre os géneros. Assim, o objectivo último da integração da dimensão de género é a realização da igualdade de género³⁰.

A Presidente da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género afirma que o ano de 2007, para o Parlamento e o Conselho Europeu instituíram, através da Decisão 771, o “Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos”, iniciativa que pretendeu promover e divulgar o princípio da não-discriminação considerado fundamental e transversal ao nível das políticas da União Europeia (Pais,2008). Este princípio salienta a relevância do combate à discriminação, bem como a valorização da diversidade na sociedade contemporânea (nomeadamente em função da etnia, do género, da idade, da deficiência, da orientação sexual e da religião ou crença). Este documento refere como eixo estrutural da intervenção nestas áreas, a problemática da igualdade de género reconhecida como essencial à adequação e eficácia das acções e estratégias a desenvolver para o efeito.

Apesar de, actualmente, se registar uma quantidade significativa de legislação capaz de garantir igualdade de tratamento e protecção contra as desigualdades no que se refere ao género, não se pode ignorar a existência (ainda que em menor número) de práticas e

³⁰ Com base na definição dada pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas, Julho de 1997. Ver OIT: Gender Equality Tool, disponível no sítio Web do Bureau para a Igualdade de Género da OIT

atitudes discriminatórias. Por esta razão, mantém-se actual o objectivo último da persistência na promoção do princípio da igualdade de género. Só assim, se consegue uma contribuição indispensável para a construção de respostas viáveis que permitem a consolidação de um tecido social mais coeso, garantido por uma rede, cada vez mais sustentada, de acesso à igualdade de oportunidades.

A questão é particularmente pertinente quando se celebra e valoriza a diversidade, o reconhecimento da diferença e a sua não hierarquização pela sociedade porque, apesar da redução das desigualdades entre mulheres e homens, ocorrida nas últimas décadas – no plano jurídico, no acesso ao trabalho remunerado, no acesso à educação e até no progressivo acesso ao domínio público – constatamos que os progressos alcançados têm sido lentos e que a actual igualdade formal não corresponde a uma igualdade de facto.

A implementação de uma lógica de mainstreaming de género, que obriga à transversalidade da consideração da forma como, diferenciadamente, as várias discriminações afectam homens e mulheres, conduz-nos rapidamente à constatação de que é urgente a insistência no plano educativo e nas práticas sociais no sentido de ser promovida uma representação cultural dos papéis sociais atribuídos a ambos os sexos. Eliminar os estereótipos, subjacentes aos desempenhos requeridos pela vida em sociedade, e a discriminação é, cada vez mais, determinante, porque os estereótipos de género marcam as representações sociais sobre as mulheres e os homens, continuando a condicionar a construção das desigualdades e a afectar todas as esferas da vida social, política económica e cultural (com reflexos evidentes, desde logo, em termos da expressão dos nossos valores, linguagem, expectativas, comportamentos e opções). O conceito de mainstreaming de género, enquanto proposta de reorganização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de implementação de políticas que prevejam a igualdade de género como sua condição, apresenta-nos uma resposta viável para o problema.

Em resumo, o mainstreaming de género é uma estratégia indutora de mudança e, sendo uma abordagem compreensiva que beneficia mulheres e homens, possibilita uma promoção activa da igualdade de género e uma mobilização constante de vários actores/actrizes, na definição e implementação das políticas para a igualdade.

Esta abordagem, considerada essencial à vida contemporânea, conduz a uma plena conjugação de uma nova concepção da democracia e da cidadania, da afirmação dos direitos humanos (de homens e mulheres) e do estabelecimento de um (novo) contrato social entre as mulheres e os homens, o privado e o público- requisitos indispensáveis para

a segurança política, social, económica, cultural e ambiental de todos os povos.
(Pais,2008:3).

Capítulo III

O Género Feminino e a Actividade Policial

“Não lhes desejo [às mulheres] que tenham poder sobre os homens, mas sobre si mesmas.”

Mary Wollstonecraft

3. O género feminino e a actividade policial

O início do século XX ficou marcado pela entrada da mulher no mercado de trabalho, nos mais variados sectores e, as forças e serviços de segurança (no caso a PSP), não foram excepção. Como referência, a primeira mulher a ingressar na PSP foi Ermelinda Mendes, no ano de 1930, facto este que viria a ter influência na condição do género feminino na actividade policial.

Até então, a profissão de polícia era associada ao género masculino. Enaltecia-se, acima de tudo, a força física, considerada como uma virtude inegável na prossecução dos serviços de ordem pública. Porém, a pouco e pouco, a sociedade começou a desenvolver uma outra imagem acerca da polícia, uma vez que a actividade policial foi sendo reconhecida como uma actividade baseada no diálogo, ponderação, proximidade, e não apenas como uma acção, exclusivamente, “musculada”.

Por acção de diferentes factores, e como fruto da própria evolução social, a PSP teve de se adaptar à nova realidade.

Pareceu-nos, por isso, interessante levar esta temática mais além, procurando compreender um pouco melhor todo este processo de “feminização” na PSP, nomeadamente, as referências legais a ele relacionadas, as eventuais dificuldades sentidas pelas mulheres, aquando do seu ingresso na carreira policial, o retrato sociodemográfico e a situação actual no seio da instituição.

3.1. A feminização da PSP

Segundo Clemente (2000), a ideia de feminização surgira já na época de Platão, que defendia que a administração das cidades não era tarefa exclusiva do sexo masculino, podendo a mulher exercer também essas funções, admitindo critérios de igualdade e complementaridade da natureza humana.

Esta ideia (dificilmente aceite) assentava numa perspectiva em que a mulher seria colaborante no trabalho do homem, pois a aptidão natural, tanto do homem como da

mulher, era igual, e o homem nada mais era, ele próprio, que uma especialização da mulher, tendo sido revelado este fenómeno pela ontogenia, ideia esta defendida por São Paulo. (Clemente, 2000: 163).

No entanto, nem sempre foi assim pois, como vimos anteriormente, houve períodos (a maioria) da História das sociedades em que tal igualdade não se verificava, e durante os quais era nítido o papel secundário da mulher face ao homem, nos mais variados aspectos, reflectindo-se, por exemplo, numa diferenciação acentuada no que aos postos de trabalho público dizia respeito.

Porém (e como já fora mencionado), durante os anos sessenta do século XX emergiram diversos movimentos sociais que difundiam o princípio da igualdade de oportunidades entre os géneros, tanto no espaço privado como no domínio público. Com a implementação progressiva deste novo ideal, a mulher começou a conquistar o seu lugar no domínio público e foi contrariando essa tendência de exclusividade do sexo masculino. E, como correlato dessa evolução, a mulher de hoje é vista aos olhos do sistema político como capaz de exercer funções de gestão do poder coercitivo (Clemente, 2000:163).

Não obstante, o corpo policial é, ainda, visto como um meio coercivo do Estado o que induz, num facilitismo de análise, à teoria de que pertence apenas à esfera do género masculino, teorizando o ideal do “sexo forte”. (Este órgão é caracterizado muitas vezes pelo abuso de autoridade, com a feminização dentro da instituição policial este atributo é de todo afastado.) Apesar de tudo, a feminização dentro da instituição policial afasta assim todo e qualquer atributo, nomeadamente, de abuso de autoridade que caracteriza essencialmente este órgão. Dado que a acção policial não se reduz ao emprego da coercitividade, este facto capacita as mulheres de fazerem parte desta profissão, realçando a igualdade de oportunidades e de capacidades. Neste sentido, as mulheres devem transportar consigo toda a sua condição feminina para o meio laboral, não se deixando masculinizar, pois isso torna-se uma mais-valia para a própria instituição e, por conseguinte, para a sociedade em geral.

Face ao exposto, é pertinente afirmar que o ideal de polícia integra, também, um ideal de feminização dos corpos de polícia, pois segundo o Artº 13, nº2 da Constituição da República Portuguesa que consagra a igualdade de géneros, estas são hoje defendidas da discriminação, não podendo por isso, ser impedidas de incorporarem as Forças de Segurança. (Clemente, 2000:163).

Actualmente, o Estatuto de Pessoal da PSP não faz qualquer distinção em função do género, vigorando o princípio da igualdade de oportunidade para todos os candidatos. É

importante frisar que, por motivos lógicos, apenas é feita uma distinção em função da especificidade biológica, dado que para as mulheres é exigido menos estatura e que, apesar de sujeitas às mesmas provas físicas que os candidatos do sexo masculino, os resultados das mesmas também sofrem uma pequena alteração, constante na Portaria do concurso para admissão ao curso de formação de oficiais de polícia³¹. Contudo e segundo a isonomia, apenas se fazem essas diferenças de modo a que o resultado final seja justo em ambos os géneros, em função das diferentes condições fisiológicas para cada um. No fundo, não pretende distinguir nem favorecer, mas sim igualizar aquilo que biologicamente é diferente.

Como resultado deste processo de feminização, a PSP (segundo o balanço social de 2010) possui um efectivo global na carreira de oficiais de polícia de 800 elementos, sendo 80 mulheres e 720 homens, realçando-se o facto de se ter vindo a verificar um aumento por parte dos elementos femininos, facto este que tem marcado uma transformação da instituição policial ao longo dos tempos.³²

3.1.1. A mulher Oficial de Polícia que dificuldades

De forma genérica, a mulher, a partir do momento em que tomou a decisão de ocupar um emprego, teve que enfrentar as mais variadas dificuldades. Dificuldades estas que ganharam um sabor diferente quando a profissão eleita é tradicionalmente caracterizada como masculina.

Neste sentido, Carreiras (1997) afirma que após a abertura do mercado de trabalho para o género feminino cria várias subcategorias de mulheres: “ em geral, a de mulher trabalhadora, e de uma forma mais específica, a de mulher-empresária, mulher-polícia, entre outras” (cit por Portinha, 2010:5,6).

Ainda nestes contextos, como refere Carreiras, “as mulheres são vistas como intrusas num campo de teste de masculinidade e o próprio facto de uma mulher ser bem-sucedida vem pôr em causa alguns dos seus princípios estruturantes, questionando, no mesmo movimento, a lógica subjacente à construção da identidade masculina”. (Carreiras,1997:156).

Por conseguinte, o mesmo autor acrescenta, ainda, que o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho deu-se, não exclusivamente pela situação política e económica do país, mas, também, pela própria situação económica das mulheres, e esta

³¹ Portaria n.º 230/2010 de 26 de Abril.

³² Balanço Social da PSP, 2010.

não foi acompanhando as mudanças de comportamentos em detrimento de factores sociais gerais e historicamente enraizados, que se apresentam quer a nível individual, quer na estratificação social, e ainda na divisão do trabalho (Cit por Portinha,2010:6).

O ingresso de mulheres na Polícia revestiu-se de determinadas peculiaridades. A instituição policial em Portugal abre as portas aos elementos femininos por necessidade da sua presença em tarefas específicas, de tal forma que, inicialmente, as mulheres não são consideradas verdadeiras autoridades de polícia, pois não têm acesso a tarefas de controlo e repressão social (fundamentos desta profissão), dado que estas são tarefas ditas masculinas (Beauschene, cit por Marinho, 2001: 45).

A carreira de Oficiais de Polícia (bem como as suas funções) era, segundo o DL. N.º. 34:882 de 4 de Setembro de 1945, no seu artigo 3º, de acesso exclusivo ao género masculino. Esta foi uma das primeiras condicionantes que traduzia a dificuldade sentida pelas mulheres em aceder a uma carreira de Oficial na PSP.

No entanto, a entrada de uma mulher no ano de 1972 na categoria de Guarda para a PSP, acompanhada da progressão na carreira policial permitiu, com sucesso, o acesso da primeira mulher à carreira de oficial de polícia, mais concretamente, ao posto de Subcomissário. (Duarte, 2008:25).

Tal facto contribuiu para alargar, ao género feminino, o acesso à carreira de oficiais da PSP, constatando-se, como já referido anteriormente, que, a partir de 1984, de forma efectiva, o ingresso ao CFOP deixou de ser de exclusividade masculina.

De facto, não obstante os princípios da Igualdade e da Igualdade de Oportunidades serem, em teoria, uma realidade, persistem alguns obstáculos, com que as mulheres se deparam, ao pretenderem enveredar por uma carreira como a de Polícia, sendo certo que poderão, ou não, existir determinadas dificuldades³³ sentidas pelas mulheres oficiais, que se estenderão às demais profissões.

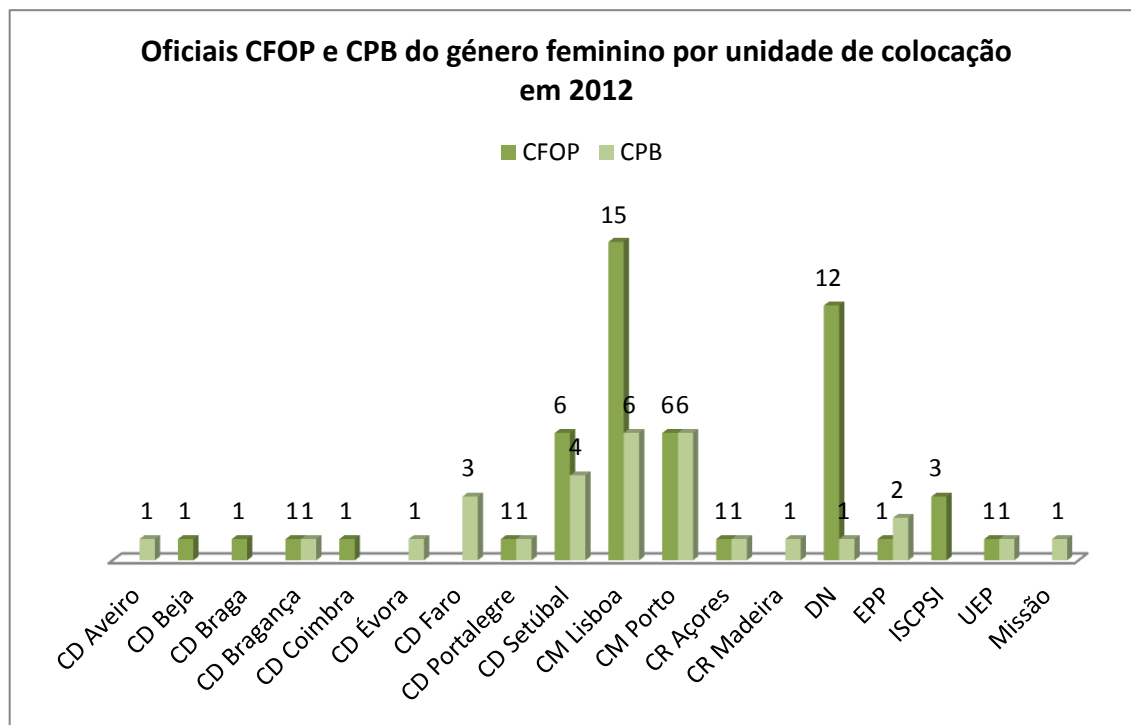
É do nosso conhecimento, face à investigação para o presente estudo, que as mulheres Oficiais de Polícia têm, muitas vezes, que tomar decisões em situações que exigem soluções rápidas, com efeitos imediatos e envolvendo o risco directo de muitas vidas. O comandante (leia-se oficial de polícia) é o responsável por muitas dessas decisões, no âmbito das atribuições que lhe são compreendidas, como já referimos. Para Chaves “a PSP procura quatro qualidades em todos os seus oficiais: coragem, tenacidade, conhecimento profissional e integridade” (cit por Portinha, 2010:21).

³³ Serão explanadas as dificuldades na análise do teor das entrevistas a mulheres oficiais.

Uma realidade que a mulher-polícia (Oficial) tem de compreender e aceitar (acabam por o fazer automaticamente, fruto da formação no CFOP), é a de exercer funções de comando e liderança, quando são colocadas à frente de um serviço, independentemente do local, em que a maioria dos seus subordinados são homens (situação que também acaba por ser familiar no seio da formação).

3.1.2. Retrato Sócio-demográfico das mulheres Oficiais da PSP

Gráfico 1: Mulheres Oficiais da PSP – Unidade de Colocação³⁴ 2012



Face aos dados que o Departamento de Recursos Humanos da PSP nos cedeu, constatamos que as mulheres oficiais da PSP encontram-se actualmente a exercer funções nos diferentes Comandos, Departamentos e Unidades desta Polícia.

³⁴ Unidade de Colocação – Local onde se encontram a exercer funções efectivamente.

3.1.2.1. Situação actual das mulheres oficiais do CFOP no ano de 2012

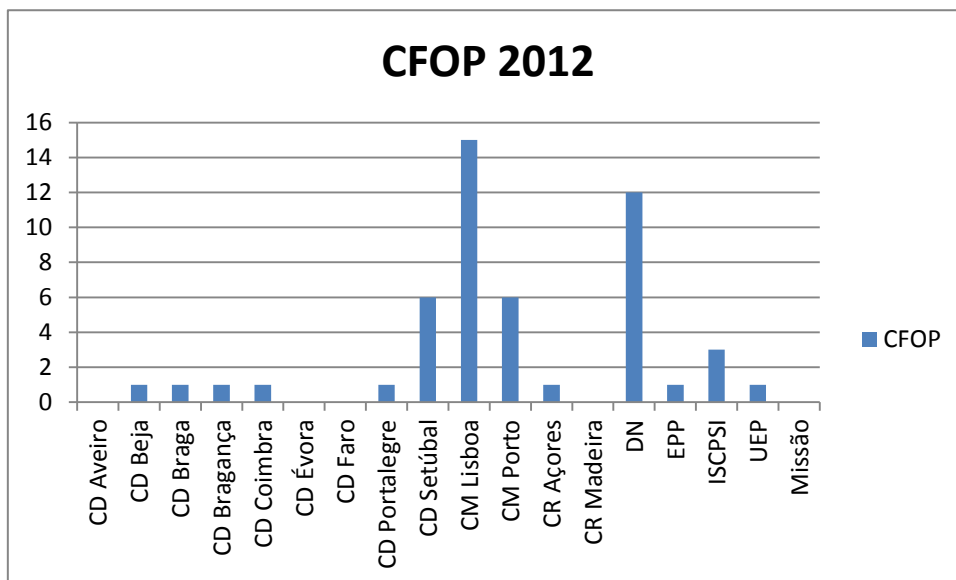


Gráfico 2: Mulheres Oficiais CFOP – Colocação 2012

Face aos dados que o Departamento de Recursos Humanos da PSP nos cedeu, constatamos que as mulheres oficiais da PSP encontram-se actualmente a exercer funções nos diferentes Comandos, Departamentos e Unidades desta Polícia, sendo que maioritariamente, em número são trinta e três aquelas que se apresentam a exercer funções de comando.

Capítulo IV

A Investigação Empírica

“Por extraordinária que seja a arte que se encerra no teu cérebro, será ridícula se não for útil à humanidade.”

Christian F. Gellert

1. A Opção Metodológica

Tendo em conta os objectivos a que nos propusemos no presente estudo, optámos por realizar um estudo do tipo exploratório, através de uma abordagem qualitativa. Assim, numa primeira fase, parece-nos importante tecer algumas considerações acerca dos principais aspectos relacionados com a investigação qualitativa.

Em investigação qualitativa “a preocupação central não é a de saber se os resultados são susceptíveis de generalização, mas sim a de que outros contextos e sujeitos a eles podem ser generalizados.” (Bogdan e Biklen, 1994:52-74).

Seguindo com a opinião de Carmo e Ferreira, as técnicas mais utilizadas em investigação qualitativa são a observação participante, a entrevista em profundidade e a análise documental, fases que não olvidaremos neste estudo (Carmo e Ferreira, 1998: 181).

Denzil e Lincoln, entendem que a investigação qualitativa envolve uma abordagem naturalística e interpretativa direccionada ao seu objecto de análise. Neste sentido, os investigadores qualitativos estudam os fenómenos no seu contexto natural, procurando dar sentido e interpretar esses fenómenos segundo os significados que eles assumem para os sujeitos estudados.

Desta forma, uma investigação qualitativa pode incluir uma grande diversidade de materiais empíricos (estudos de caso, experiências pessoais, histórias de vida, entrevistas, observação de um problema, entre outros), que possibilitem a descrição dos fenómenos ou problemas na vida dos indivíduos e os significados que estes possam ter (Denzil e Lincoln, 1994:1-17).

A pesquisa qualitativa caracteriza-se, também pela ausência de medidas numéricas e análises estatísticas, examinando aspectos mais profundos e subjectivos do tema em estudo (Dias, 1999, cit por Silva, 2011:39). Os métodos qualitativos geralmente empregam procedimentos interpretativos, pressupostos relativistas e representação verbal dos dados, em contraposição à representação numérica (Reneker, 1993:487-507).

Segundo Strauss e Corbin (1998), uma das principais razões que conduzem à escolha de uma investigação de tipo qualitativo prende-se com a natureza do problema que se investiga, o qual se pretende explicar ou conhecer em maior profundidade. Assim, como refere Silva “a investigação que procura explorar os significados que os indivíduos atribuem a determinado fenómeno ou adquirir informação com mais profundidade sobre um problema relativamente conhecido, mas sobre o qual ainda há muito por compreender, parece ser particularmente talhada para os métodos qualitativos” (Silva, 2011:39).

Exactamente por considerarmos que a problemática da questão de género numa instituição com a Polícia de Segurança Pública carece de um conhecimento mais profundo, baseado em testemunhos subjectivos relativos a experiências pessoais, optámos por uma abordagem de carácter qualitativo, assente em entrevistas semi-estruturadas, com recurso ao guião construído por nós (vd. Anexo 3). Fizemo-lo por considerarmos que o facto de existir uma conversa guiada, permite uma melhor compreensão da situação profissional das mulheres Oficiais da PSP, assente no seu depoimento. Ao mesmo tempo, permite-nos, também, uma certa flexibilidade para se descobrirem novas dimensões de análise, não contempladas na construção teórica efectuada.

2.Participantes

Os elementos femininos policiais participantes no presente estudo foram seleccionados por conveniência (amostra focalizada), ficando esta opção a dever-se aos próprios objectivos previamente definidos, às funções a nível de comando e a mais de cinco anos efectivos de serviço nas mais diversificadas valências da PSP.

Assim, a selecção dos participantes recaiu sobre elementos policiais femininos da carreira de Oficial da PSP (incluindo as que tem o CFOP e o Curso de Promoção Base (CPB) proporcionando-se, desta forma, a oportunidade de encontrar uma multiplicidade de respostas e opiniões com pertinência para compreender a problemática do presente estudo.

Procurando garantir alguma homogeneidade relativamente às características das entrevistadas, suas vivências e experiências, e nunca descurando se há ou não algum constrangimento no que toca a funções ao nível de comando, decidiu-se que todos os participantes tivessem passado por mais do que uma experiência profissional.

3. *Corpus*

Segundo Bardin (1977) o *corpus* é constituído pelo conjunto de testemunhos com informação válida para análise. No caso do presente estudo, o *corpus* é constituído por 5 entrevistas, realizadas a mulheres Oficiais da PSP, com recurso ao guião por nós elaborado e posteriormente, transcritas na íntegra.

Bardin (1977) defende o cumprimento de três regras fundamentais para a constituição do *corpus*, nomeadamente: a regra da representatividade, a da homogeneidade e a da pertinência. Todavia, e porque o nosso estudo apresenta uma natureza exploratória, não conseguimos satisfazê-las na íntegra, designadamente no que diz respeito à representatividade. De facto, a regra da representatividade obriga a que a amostra seja representativa da população a estudar (Bardin, 1977) mas, tanto pelas características da população em estudo como pelo (escasso) tempo disponível para a realização do presente trabalho, tal não seria possível. Refira-se porém que, “quando utilizamos métodos não standardizados, com o é o caso das entrevistas não directivas, é inútil inquirir um grande número de pessoas” (Ghiglione & Matalon, 1992:55).

“Procurando respeitar a regra da homogeneidade (Bardin, 1977), todas as entrevistas foram realizadas pelo mesmo investigador, com recurso a um guião elaborado para o efeito, o que nos permitiu uma maior uniformidade na recolha de informação e na sua posterior análise e interpretação.” (Silva,2011:41).

Tal como refere Silva, num estudo com semelhantes características por si elaborado, “a regra da pertinência, foi também considerada, desde logo na própria construção do guião de entrevista, uma vez que as perguntas remetem para o problema que se pretendia investigar, tendo partido da exploração de conteúdos teóricos e evidência empírica sobre o assunto” (Silva, 2011: 41).

Quanto à dimensão da nossa amostra e tendo em conta que o objectivo do estudo é a compreensão e o significado dos fenómenos, resolvemos recorrer ao critério de saturação da informação, desenvolvido por Glaser e Strauss (1967). “A saturação constitui duas funções essenciais: do ponto de vista operacional, indica em que momento o investigador deve parar a recolha de dados (...); do ponto de vista metodológico, permite generalizar os resultados ao universo de trabalho (população) a que o grupo analisado pertence...” (Guerra, 2006:42).

4. Instrumentos

4.1. Entrevista

A entrevista, considerada por muitos autores como a técnica mais antiga e utilizada na investigação qualitativa (Wragg, 1984) permite recolher informação em profundidade sobre as perspectivas dos indivíduos relativamente ao objecto de estudo (Santos, 2007).

Em contexto de investigação, a entrevista pode ser definida como “uma conversa entre duas pessoas iniciada pelo entrevistador com o propósito específico de obter informação relevante para uma investigação” (Bisquerra, 1989:103), ressaltando como principais vantagens o facto de permitir abordar os assuntos com uma maior profundidade e o seu grau de adaptabilidade, e como inconvenientes uma maior propensão para a subjectividade e parcialidade do entrevistador e o consumo de tempo que ela implica (Borg & Gall, 1989; Cohen & Manion, 1989; Fox, 1987; Ghiglione & Matalon, 1992; Wragg, 1984 cit por Silva, 2011:42)

O objectivo de qualquer entrevista de investigação qualitativa é o de analisar o objecto de investigação a partir da perspectiva do entrevistado e compreender como e porquê foi por si adoptada determinada perspectiva (King, 1994:14-36). É ainda a obtenção de informações do entrevistado, sobre determinado assunto. (Marconi e Lakatos, 2002:93).

Tal como refere Valles (1999), a entrevista, por revelar um carácter assumidamente aberto, permite a obtenção de uma grande riqueza informativa, de carácter contextualizado, num quadro de interacção mais directa, personalizada e flexível. Uma análise bibliográfica mais cuidada sobre o tema, permite obter alguns pontos de vista interessantes e, assim, estabelecer uma divisão das entrevistas em diversos tipos.

Fontana e Frey (1994) e Ghiglione e Matalon (1992) referem que as entrevistas podem ser classificadas segundo dois pressupostos. O primeiro refere-se ao seu nível de directividade, considerando-se aqui três tipos de entrevistas: não-directivas ou livres (que se contentam em apenas colocar o tema), semi-directivas (que fazem uso de um esquema de base ou grelha de perguntas, mas onde não existe uma ordem rigorosa de as colocar) e, directivas e estandardizadas (muito próximas dos questionários com questões fechadas). O segundo refere-se ao seu nível de estruturação, onde se assume a existência também de três tipos de entrevistas: as estruturadas, as semi-estruturadas e as não-estruturadas, definindo-se, aqui, o tipo de perguntas a colocar (e.g., de resposta aberta ou fechada) considerando o (s) tema (s) da entrevista e a profundidade que se pretende alcançar.

Assim, olhando ao seu objecto de estudo, quando um investigador decide pela entrevista como instrumento de recolha de dados tem que decidir qual o tipo mais adequado, tendo em conta o seu grau de estruturação e directividade (Bodgan & Biklen, 1994; Ghiglione & Matalon, 1992).

Neste sentido, no nosso estudo foram realizadas entrevistas conduzidas de forma semi-directiva, as quais, como vimos, se caracterizam pela definição prévia dos temas centrais a tratar, (constante do guião) embora exista grande flexibilidade por parte do investigador no modo e na sequência como que esses temas são abordados no decurso da entrevista. As entrevistas foram realizadas num ambiente informal, descontraído e sem pressões, isolado de possíveis interferências de terceiros, procurando sempre deixar que as mulheres Oficiais respondessem à vontade, não as interrompendo, permitindo assim uma certa exploração das suas ideias. Aliás, em todas as entrevistas, as questões foram colocadas para que se exigisse alguma exploração das ideias. Como referem Bogdan e Biklen “as entrevistas devem evitar perguntas que possam ser respondidas «sim» e «não», uma vez que os pormenores e detalhes são revelados a partir de perguntas que exigem exploração” (Bogdan e Biklen, 1994: 136).

4.2. Análise de Conteúdo

Para se proceder à análise e interpretação dos dados recolhidos através das entrevistas, recorreu-se à análise de conteúdo. Berelson definiu a análise de conteúdo como “uma técnica de investigação que permite fazer uma descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações, tendo por objectivo a sua interpretação.” (Berelson, cit por Carmo e Ferreira, 1998:251).

Bardin considera a análise de conteúdo como sendo um “conjunto de técnicas de análise das comunicações, que visa obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis indeferidas) destas mensagens” (Bardin, 1977: 42). Desta forma, a análise de conteúdo é uma constante interpretação de mensagens em busca de novas realidades, ou seja, procura acima de tudo conhecer o que está por detrás das palavras ditas pelos entrevistados, aos quais se dirige o estudo.

Amado define a análise de conteúdo como uma “técnica que procura “arrumar” num conjunto de categorias de significação o “conteúdo manifesto” dos mais diversos tipos de comunicação (texto, imagem, filme, etc.)” (Amado 2000: 53-63).

A análise de conteúdo apresenta duas vantagens fundamentais: por um lado, o facto de poder incidir sobre um material não completamente estruturado, tal como entrevistas semi-abertas (Krippendorff, 1980; Vala, 1986); e, por outro, a capacidade de ser sensível ao contexto, uma vez que o trabalho parte precisamente desse contexto, sendo por isso capaz de produzir formas simbólicas e capaz de lidar com grandes quantidades de informação (Krippendorff, 1980). Assim, a análise de conteúdo é o instrumento de análise do *corpus*, que permite operar a sua exploração sistemática e interpretação, sendo por isso necessário realizar primeiramente duas operações: a codificação e a categorização.

A codificação corresponde, segundo Bardin, “a uma transformação (efectuada segundo regras precisas) dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recortes, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão, susceptível de esclarecer o analista”(Bardin 1977: 103). Nesta transformação, recortamos o texto em unidades de registo³⁵; quanto à enumeração, pode fazer-se de diversas formas (contagem de frequência, por frequência ponderada, por intensidade, direcção, ordem, co-ocorrência, etc.) sendo que, neste caso, optamos por fazer a enumeração por presença ou ausência das unidades de registo, pois achamos ter sido a forma mais pertinente e que melhor elucida a realidade que pretendemos conhecer.

Ao definir as categorias, e referindo-se ao que os autores designam por procedimentos exploratórios, Ghiglione e Matalon (1985) consideram a contagem frequencial, a análise temática, as concomitências temáticas, a análise por cachos e a análise por campos semânticos. (Ghiglione e Matalon,1985:213-244). Ou seja, por outras palavras, para se proceder à categorização (isto é, numa primeira fase, à operação de classificação dos elementos em categorias que constituem um todo, distinguindo-os, sendo numa segunda fase reagrupados), podem ser seguidos diversos critérios apontados por Bardin (1977): o semântico, o sintáctico, o lexical e o expressivo. No caso, e com o objectivo de identificar as unidades semânticas mais referenciadas pelas Oficiais da PSP (por exemplo, ao nível das eventuais dificuldades sentidas no trabalho) optamos (à

³⁵ Segundo, Bardin (1977, p.104) a unidade de registo é a “unidade de significação a codificar que corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade de base, visando a categorização e a contagem frequencial”.

semelhança do que fizera Silva, em 2011) pelo critério semântico, que se baseia no recurso a categorias temáticas definidas com base num rótulo conceptual.

Existem porém, alguns critérios que se devem considerar para garantir a qualidade e rigor da análise de conteúdo. Neste sentido, segundo Pais, “para que as inferências sejam credíveis, os procedimentos devem obrigatoriamente respeitar regras de fidelidade e de validade” (Pais, 2004: 250).

Objectivamente, pode entender-se por fidelidade a particularidade da análise que permite que a leitura das características do objecto seja feita de forma idêntica independentemente do investigador que a faça e ao longo do tempo (face a um tempo e espaço específicos considerados, ou seja, como é evidente face a um *corpus* que não se altera). Por outras palavras, uma análise será fiel (à realidade) se outros investigadores caracterizarem de forma idêntica o mesmo objecto de análise. Segundo Krippendorf, “a procura da fidelidade serve como uma importante medida de segurança contra a contaminação dos dados científicos pelos efeitos que são estranhos aos objectivos da observação, medida e análise”. (cit por Santo, 2010:111)

A validade respeita a todas as etapas da análise, uma vez que se verifica apenas quando existe uma “adequação entre os objectivos e os fins sem distorção dos factos” (Ghiglione & Matalon, 1992, p.198) ou, dito de outra forma, é a validade que permite aferir em que medida o instrumento utilizado garante a mensuração do que se pretende.

Ainda segundo os mesmos autores “há dois grandes tipos de análise de conteúdo: aqueles que fazem intervir categorias definidas previamente à análise e aqueles que não as fazem intervir, tendo por isso um carácter puramente exploratório” (Ghiglione e Matalon, 1992:199). Aos primeiros chamam procedimentos fechados e aos segundos procedimentos abertos ou exploratórios.

Procedemos depois à construção da grelha de análise. Esta construção deve revestir-se de um particular rigor e delicadeza (Ghiglione & Matalon, 1992:199), devendo considerar-se critérios de exaustividade e de exclusividade. Em primeiro lugar, “a inclusão de um segmento de texto [unidade de registo] numa categoria pressupõe a detecção dos indicadores relativos a essa categoria” (Vala, 1986: 111). Depois, dever-se-á garantir que todas as unidades de registo são codificadas numa das categorias – exaustividade – e codificadas uma única vez numa única categoria – exclusividade (Bardin, 1977; Krippendorf, 1980; Vala, 1986).

Neste estudo, houve um especial cuidado no intuito de assegurar o máximo de fidelidade possível (tanto ao nível dos codificadores, como ao nível da clareza e definição rigorosa das categorias de análise e unidades de registo).

5. Procedimento

Com o intuito de estabelecer um suporte teórico para o presente trabalho, houve necessidade, numa primeira fase, de efectuar uma revisão da literatura científica sobre o objecto de estudo, que passou pelo isolamento de sub-temas que consideramos pertinentes para melhor atingir os objectivos. Feito, então, o enquadramento teórico do problema de investigação, e considerando o objecto de estudo, desenvolveu-se um estudo empírico, de carácter qualitativo, assente na elaboração e posterior interpretação de entrevistas.

A este respeito, procurou-se respeitar os princípios éticos e deontológicos obrigatórios em qualquer investigação. Foi solicitada uma autorização formal às entrevistadas para a realização de entrevistas (vd. Anexo 6), que mereceu Despacho positivo (vd. Anexo 7). Para a constituição do *corpus* procedeu-se ao contacto dos sujeitos, verificando se cumpriam todos os critérios definidos anteriormente e qual sua disponibilidade, algo que nem sempre foi fácil tendo em conta o tempo de trabalho. Assim que os sujeitos se mostraram disponíveis, foi marcada uma data e uma hora para a realização das entrevistas individuais (as quais ocorreram no período compreendido entre os dias 16 de Fevereiro e 26 do mesmo mês), tendo as intervenientes aceite colaborar voluntariamente na pesquisa, assinando um Termo de Consentimento Informado (vd. Anexo 8). Houve um especial cuidado para que as entrevistas se fizessem em ambientes que garantissem a privacidade necessária a este tipo de trabalho, tendo sido gravadas (também com o consentimento prévio do sujeito).

Com o recurso a um guião de questões, previamente elaborado, tentámos proporcionar às entrevistadas um ambiente o mais adequado possível, sem inibições, para que pudessem expor as suas ideias sem qualquer tipo de resguardo. Cada uma das entrevistas foi realizada em área adequada, no próprio local de trabalho da entrevistada, estando apenas presentes esta e o investigador. Aliás, segundo Ghiglione e Matalon “deve-se privilegiar esse lugar quando o tema do inquérito estiver efectivamente ligado à actividade profissional ou às condições de trabalho” (Ghiglione e Matalon 1992: 160). Estas entrevistas tiveram uma duração que oscilou entre os 18 e os 30 minutos.

Procedemos, depois à análise de conteúdo das entrevistas e feita a interpretação dos resultados. Ao mesmo tempo, procurámos estabelecer uma relação entre esses resultados e as concepções teóricas existentes, com vista a obter uma discussão (apresentada no próximo capítulo) que traduza, da forma mais coerente possível, os objectivos pretendidos no presente estudo.

Capítulo V

Apresentação e Discussão dos Resultados

Nada há como começar para ver como é árduo concluir.

Victor Hugo

Conclusão dos Resultados Obtidos

Neste capítulo procede-se à apresentação e análise dos resultados obtidos, partindo do geral para o particular, ou seja, começando por apresentar as dimensões estabelecidas, partindo depois para os resultados que mais se destacaram nas categorias e, posteriormente, nas sub-categorias, considerando as opiniões das entrevistadas (vd. Tabelas 1, 2, 3, 4).

Do discurso das Oficiais da PSP apurámos como uma primeira dimensão, a Aptidão / Motivação pela Carreira de Oficial da PSP. Esta dimensão reflecte as motivações que as mesmas tiveram para o ingresso no CFOP.

Na Dimensão, “Aptidão / Motivação pela Carreira de Oficial da PSP” (vd. Tabela 1) apuramos 4 Categorias:

1. Familiares na PSP
2. Interesse Próprio
3. Ausência de outras oportunidades
4. Já era elemento policial

Das 5 entrevistadas 3 delas afirmaram que o que as motivou a ingressar numa profissão maioritariamente masculina se prendia pelo facto de já terem familiares na PSP e por se tratar de interesse pelo CFOP. “(...) o curso de Oficial de Polícia reunia todas as condições que considerava importantes, que se coadunavam com a minha forma de estar na vida, e que, acima de tudo me motivavam.”

Como nos afirmam os autores, é o entusiasmo delas face às perspectivas de carreira que constituem um desafio permanente de assunção de novas atribuições e de novos objectivos, assegurando a integração e fixação do pessoal, bem como a adesão à cultura da organização. (Marques, cit por Machado, 2006). Podemos, por isso, dizer que a carreira profissional constitui uma das mais elevadas motivações, no domínio da auto-realização.

Neste sentido as entrevistadas demonstraram, segundo Machado (2006), vontade de ingressar numa carreira profissional ou seja “conjunto de funções (por áreas de actividade profissional), com idêntica natureza de trabalho, distribuído por diversos níveis

escalonados e compostos por tarefas gradualmente mais complexas e mais exigentes em termos de responsabilidade, a que se pode ascender mediante formação programada (teórica ou técnico-prática) e/ou segundo critérios de experiência profissional, antiguidade, mérito ou outros”. (Machado,2006:182).

Aliás, tal como refere Hall (cit por Santos, 2007), a existência de uma carreira pressupõe frequentemente uma série de movimentos ascendentes ao longo do tempo de trabalho, considerando a existência de uma hierarquia. E aqui está outra das motivações que levaram as actuais Oficiais da PSP a tomarem a opção pela carreira.

Outra dimensão considerada na entrevista às mulheres Oficiais de Polícia foi o “Aspecto Relacional ao nível profissional” (vd. Tabela 2). Nesta dimensão incluímos 3 categorias:

1. Tem experiência profissional de comando;
2. Influência negativa do género na função;
3. Não influência negativa do género na função.

Das 5 mulheres entrevistadas todas já passaram (ou encontram-se em) experiência profissional de comando e, nas funções por elas desempenhadas, 2 das entrevistadas consideram que não existe influência negativa do género, mas sim vantagens “porque os homens têm mais respeito (...)”.

Assim, e de acordo com a opinião de Clemente “a mulher seria colaborante no trabalho do homem, pois a aptidão natural, tanto do homem como da mulher, era igual, e o homem nada mais era, ele próprio, que uma especialização da mulher...”, (Clemente, 2000: 163). Concluimos assim que, fruto da evolução, a mulher de hoje é vista aos olhos do sistema político como capaz de exercer funções de gestão do poder coercitivo (Clemente, 2000:163), daí as nossas entrevistadas considerarem que ser mulher na Polícia não tem influência negativa, “notava que no geral eles eram muito cordiais, e muito solícitos.”

No que respeita à dimensão “Percepção geral sobre o exercício da função” (vd. Tabela 3), aferimos 3 categorias de resposta:

1. Sente vocação;
2. Sente dificuldades no desempenho;
3. Não sente dificuldades no desempenho;

Para a categoria “sente vocação” apuramos 2 das 5 entrevistadas, mas mais significativo é que as 5 mulheres Oficiais de Polícia ao longo dos seus já largos anos de serviço efectivo não sentem ou sentiram dificuldades no desempenhar das suas funções

“Quando fui para uma esquadra não notei nada disso (...) Não tive nenhum problema. O facto de ser mulher não interferiu nada.”

Assume-se assim que é a realidade da mulher-polícia (Oficial) é a de exercer funções de comando e liderança, quando são colocadas à frente de um serviço, independentemente do local, em que a maioria dos seus subordinados são homens (situação que acaba por ser familiar no seio da formação) e fruto desta aceitação não se encontram obstáculos no desempenhar da missão, assume assim que “Sem dúvida que a nossa formação na Escola Superior de Polícia é muito boa e muito abrangente (...)”

No que respeita à nossa última dimensão “Estratégias para a adaptação à função (equilíbrio)” (vd. Tabela 4) identificamos 5 categorias:

1. Formação recebida;
2. Apoio sentido;
3. Colocação profissional por opção;
4. Estratégias pessoais utilizadas no equilíbrio;
5. Estratégias consideradas para o equilíbrio.

Face a tais categorias e começando por dar relevo à Formação recebida nas subcategorias, apurámos que uma das entrevistadas afirma que a qualidade da formação facilita a adaptação à profissão“(...) Sem dúvida que a nossa formação na Escola Superior de Polícia é muito boa muito abrangente (...)”Outro resultado com duas das cinco entrevistadas a responder foi que a escolha opcional do local onde exercem funções torna mais facilitada a tarefa no que concerne à adaptação inicial no desempenho da missão. Na categoria das estratégias utilizadas para o equilíbrio assumem as cinco mulheres oficiais de Polícia que a tarefa ficará facilitada se “possuir conhecimentos”; se souber aplicar um bom estilo de “liderança.”; “ser um bom técnico (...), ou seja, por um lado ter a preocupação de conhecer as técnicas e tácticas adequadas ao serviço que desempenha e querer estar sempre actualizado e (...) nunca esquecendo as nossas responsabilidades e as nossas funções, nunca descurando o que é a nossa missão, devendo ter a conduta correcta para aquilo que esperam de nós”; “(...) Ser inteligente, porque implica ter capacidade de se adaptar a diferentes circunstâncias, ter posturas diferentes em diferentes locais e quando se fala com diferentes pessoas; se apresentar “capacidade de conseguir motivar e transformar os seus homens no sentido de eles darem aquilo que se quer, mas o líder também tem de saber dar e ceder. Só assim se consegue um bom trabalho de equipa e um bom ambiente no trabalho.”

Em jeito de síntese e dito na teoria, Chaves acrescenta que “a PSP procura quatro qualidades em todos os seus oficiais: coragem, tenacidade, conhecimento profissional e integridade” (cit por Portinha, 2010:21) e as nossas mulheres para além de algumas delas já fazerem parte integrante das suas personalidades ainda apresentam outras de grande valor também para o seu sucesso laboral.

Conclusões

Terminado que está o nosso trabalho, urge fazer uma síntese do tema abordado, dos objectivos almejados e ainda das limitações encontradas.

As mulheres Oficiais na PSP quando surgiram na instituição foram factor de inovação, até porque tinham competências não só académicas, mas tecnológicas diferentes das que tinham a maioria das bases masculinas considerado tradicional, ideias retiradas da entrevista ao actual Director do ISCPSI – Pedro Clemente.

Por outro lado, somos da opinião que em alguns nichos muito específicos de tratamento de algumas problemáticas as mulheres têm-se revelado muito importantes, desde logo, a sua presença na relação com o cidadão tem sido uma mais-valia. A mulher oficial da PSP tem tido uma sensibilidade especial que resulta da sua condição de cidadã feminina (sim, porque não deixam de o ser quando vêm para a Polícia).

A temática por nós seleccionada foi uma temática aliciante porque, para conseguirmos dar respostas aos problemas iniciais, tivemos uma árdua tarefa ao perceber a masculinidade desta profissão.

É neste cenário que se desenvolveu o presente trabalho, tendo em conta, ainda, que para além da literatura sobre este tema em Portugal ser muito pouca, estudos que tivessem tido por base uma Força de Segurança são quase inexistentes.

Desta forma foi nosso ensejo realizar um estudo exploratório na comunidade já citada (mulheres Oficiais da PSP com mais de cinco anos de serviço efectivo e que já exerceram funções a nível de comando). Para a concretização dos nossos objectivos, fomos obrigados a seguir rigorosos métodos de pesquisa e análise, pois de outra forma não teria sido possível fazer as afirmações que fizemos ou retirar qualquer tipo de conclusão. Este facto, que abona em favor do trabalho, obriga também, em nome do rigor científico, a reconhecer uma limitação que o próprio método apresenta. Assim, se por um lado a realização das entrevistas, que consubstanciam o corpus deste estudo, quando efectuadas no local de trabalho permitem ao respondente exprimir-se com alguma profundidade, por outro lado, constituem uma limitação, pois podem condicionar as respostas em determinada direcção. A condução das entrevistas, foi feita de forma semi-directiva, procurou, precisamente ultrapassar esta dificuldade, deixando os entrevistados falar o mais livremente possível.

Conscientes das nossas limitações, podemos afirmar vivamente que as conclusões retiradas deste estudo não padecem de qualquer inconsistência. Pelo que podem ser, seguramente, tomadas em boa nota.

É sabido porém, que foram entrevistadas cinco oficiais das cinquenta formadas no ISCPSP, e através do testemunho destas obtivemos os resultados apresentados no capítulo antecedente. Porventura, se o critério de selecção fosse divergente, os resultados poderiam ser igualmente diferentes, como poderiam seguir a mesma linha de pensamento.

Assim, concluimos que, genericamente, o género feminino não é factor condicionante à actuação policial, mais concretamente, não influencia a nível de comando e muito menos acarreta quaisquer tipos de constrangimentos para as Oficiais femininas por nós entrevistadas.

Indo ao encontro da conclusão anterior, Clemente, na entrevista que lhe fizemos (vd. Anexo 16) menciona “É de referir que elas (Oficiais da PSP) são também trabalhadoras como são os homens. Não vejo necessidade de uma discriminação. Agora é preciso, na minha opinião, fazer campanhas de sensibilização junto das jovens, para apresentar as carreiras policiais como uma possibilidade de futuro. Seria bom que o CFOP tivesse mais raparigas.”

Foi interessante reparar ainda que Clemente partilha da opinião “Há que aproveitar o que é melhor de cada género, e não julgar só em factor do sexo. Nada de nunca ter em mente nenhum tipo de segregação ou discriminação oposta”.

O mesmo autor afirma que “no meu trabalho com as mulheres dentro da polícia não posso apontar dificuldades de interacção pessoal, nem menor eficiência nos processos em que estas se encontram envolvidas, nomeadamente, em grupos de trabalho. Significa isto que, as mulheres não são obstáculo mas são sim uma mais-valia, como se pode ver, um valor público perceptível em gestão pública.” Face ao exposto, parece pertinente afirmar que o género não se revelou aspecto impeditivo ou limitativo para a realização de funções de comando na PSP, indo de encontro ao que referiram as nossas entrevistadas na análise supracitada.

Referências

Livros

AMARO, F. e R. Moura (coords.) (2008). *Igualdade de Género no Trabalho: Situações Problema e Perspectivas de Futuro*. Lisboa: AEDES. Este livro resultou da publicação do Relatório Final do Projecto com o mesmo nome financiado pelo POEFDS.

BARDIN, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

BARRACHO, C., & MARTINS, C. (2010). *Liderança e Género*. Lisboa: Edições Sílabo.

BEGONHA, M. B. (1992). *Papel da Motricidade Humana na Definição do Perfil Sociológico do Oficial de Polícia*.

BISQUERRA, R. (1989). *Metodos de investigation educativa: Guia pratico*. Barcelona: Ediciones Ceac.

BOGDAN, R., & BIKLEN, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Editora.

CANÇO, D. (2003). *Igualdade de género em Portugal 2003*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

CANOTILHO, G., & MOREIRA, V. (1993). *Constituição da República anotada* (3ª ed.). Coimbra: Coimbra Editora.

CANOTILHO, J. J. G. (1998) — *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. (3ª ed.) Coimbra: Almedina, pp. 398 – 407.

CARDIM, J. C., & MIRANDA, R. R. (2007). *O universo das Profissões*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

CARMO, H. & FERREIRA, M. M. (1998). *Metodologia da Investigação : Guia para auto-aprendizagem*. Lisboa. Universidade Aberta.

CARREIRAS, H. (1997). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Edições Cosmos.

CHASE, C. (1992). *O gestor como Líder*. Lisboa: Gradiva, Publicações.

CLEMENTE, P. (2006). *A polícia em Portugal*. Oeiras: Instituto Nacional de Administração.

DENZIN, N., & LINCOLN, Y. (1994). Introduction: Entering the field of qualitative research. In N. Denzin, & Y. Lincoln, *Handbook of qualitative research* (pp. 1-17). Thousand Oaks: Sage.

DIAS, A. (2001). *Liberdade, cidadania e segurança*. Coimbra: Almedina.

DOMINGUES, L. H. (2003). *A gestão de recursos humanos e o desenvolvimento social das empresas*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

FONTANA, A., & FREY, J. H. (1994). Interviewing: The art of science. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp.361-376). London: Sage.

GHIGLIONE, R., & MATALON, B. (1992). *O inquérito: Teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora.

GONÇALVES, J. M., CARDOSO E.J. (1985). *Perfil do Oficial da Polícia de Segurança Pública, modelo teórico*. Lisboa: Secretaria de Estado da Administração Pública, Direcção-Geral de Emprego e Formação da Administração Pública.

GUERRA, I. C. (2006). *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: sentidos e formas de uso*. Estoril: Edições Príncipia.

KING, N. (1994). The qualitative research interview. In. C. Cassell, & G. Symon (Eds.), *Qualitative methods in organizational research: A practical guide* (pp. 14-36). London: Sage.

KRIPPENDORFF, K. (1980). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Newbury Park, CA: Sage.

LISBOA, M. (2003). *Os custos Sociais e Económicos da Violência Contra as Mulheres*. Lisboa, nº17 Ditos e Escritos.

MACHADO, A. R. (2006). *Organizações: Introdução à gestão e desenvolvimento das pessoas*. Setúbal: Edição Autonomia 27.

MARCONI, M. A. & LAKATOS, E. M. (2002). *Técnicas de Pesquisa*. 5ª Edição revista e ampliada. São Paulo: Editora Atlas S.A..

MIRANDA, J. (1988). *Manual de Direito Constitucional, Direitos Fundamentais, IV Tomos*. s. l.: Coimbra Editora, pp. 219 – 250.

NÚNCIO, M. J. S. (2008). *Mulheres em dupla jornada: A conciliação entre trabalho e a família*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (2010). *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género*. Lisboa: Segunda edição - OIT.

PERISTA, H. e SILVA, A. (2005), *Impacto em função do género. Avaliação de medidas de política*. Lisboa: CIDM.

REDE DE ESTUDOS DAS MULHERES (2005). *As Mulheres na União Europeia. História, Trabalho e Emprego*. Lisboa: Ela por Ela.

RENEKER, M. (1993). A qualitative study of information seeking among members of the academic community: Methodological issues and problems. *Library Quarterly*, 63 (4), 487-507.

SANTO, P. do E. (2010). *Introdução à Metodologia das Ciências Sociais*. Lisboa: Edições Silabo.

VALA, J. (1986). Análise de conteúdo. In A. S. Silva, & J. M. Pinto, *Metodologia das Ciências Sociais* (pp. 101-128). Porto: Edições Afrontamento.

VALLES, M. S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis.

VALENTE, M. M. (2009). *Estudos Comemorativos dos 25 anos do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna em Homenagem ao Superintendente-chefe Afonso de Almeida*. Lisboa: Almedina.

WRAGG, E. C. (1984). Conducting and analyzing interviews. In J. Bell (Ed.), *Conducting small-scale investigations in educational management* (pp. 177-197). London: Harper and Row Publications.

Teses, Dissertações e Trabalhos de Projecto

BORGES, E. P. (2008). *As Agentes da Polícia de Segurança Pública e as limitações de progressão na carreira policial*. Dissertação de Mestrado em Estudos sobre as Mulheres. Universidade Aberta.

CENTRO DE ESTUDOS DAS MIGRAÇÕES E DAS RELAÇÕES INTERCULTURAIS . (1999). Igualdade de Oportunidades Género e Educação. In A. COVA, *Género e História das Mulheres* (pp. 49-56). Lisboa: Universidade Aberta.

CLEMENTE, P. J. L. (2000). *A polícia em Portugal: da dimensão política contemporânea da seguridade pública*. Tese de Doutoramento em Ciências Sociais e na especialidade de Ciência Política, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

CRUZ, S. R. (2010). *A relação trabalho-família em elementos policiais deslocados e não deslocados da área de residência*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

DUARTE, Â. (2008). *Percepção de Igualdade no Trabalho em Mulheres na PSP*. Relatório de Estágio de Licenciatura em Sociologia do Trabalho. Publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

LOPES, M. C. e OUTROS. (2001/2002). *Disparidades de Género no Mercado de Trabalho*. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.

ELAS PROJECT - Formative contents. (s.d.). *Mainstreaming*. In M. D. PRADO, *Mainstreaming in the Public Administrations* (pp. 29-32). Galicia: Xunta de Galicia.

MARINHO, L. P. P. (2001). *Polícia de Segurança Pública: Adaptação e Integração Profissional dos Elementos Femininos com Funções Policiais*. Dissertação Final de Licenciatura em Ciências Policiais, não publicada: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

NUNES, S. (1999). *A Função de Comando de Esquadra – Gerir/Liderar – Comandar*. Tese de Licenciatura em Ciências Policiais, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

PAIS, L. M. S. G. (2004). *Uma história das ligações entre a psicologia e o direito em Portugal: Perícias psiquiátricas médico-legais e perícias sobre a personalidade como analisadores*. Tese de doutoramento, não publicada. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

PINHEIRO, J. F.S. (2001). *As mulheres na PSP: Integradas ou Excluídas?*. Dissertação Final de Licenciatura em Ciências Policiais, não publicada: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

PORTINHA, F. G. D. (2010). *Comando e Liderança das Mulheres Oficiais no Comando de Polícia de Lisboa*. Relatório de Estágio de Mestrado em Estudos sobre a Mulher. As mulheres na Sociedade e na Cultura. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas; Universidade Nova de Lisboa.

ROCHA, S.C.V.G. (2010). *Necessidades de Formação de Professores do 1º Ciclo do Ensino Básico: Um contributo para o seu estudo*. Dissertação de mestrado em Ciências da Educação, publicada. Lisboa, Instituto da Educação da Universidade de Lisboa.

RODRIGUES, M. (2000). *Avaliação da Eficácia da Formação*. Dissertação Final de Licenciatura em Ciências Policiais, não publicada: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

RUSSO, N. A. R. (2008). *Stresse e burnout na Polícia de Segurança Pública*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

SANTOS, G. M. G. (2007). *O desenvolvimento de carreira dos académicos: Uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. Tese de doutoramento, não publicada. Braga: Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.

TOSCANO, R. (2010). *Contextos e PSP*. Dissertação Final de Mestrado em Ciências Policiais, não publicada: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Artigos Científicos

ALVES, F. S., & VALENTE, A. M. C. (2006). “Polícia de Segurança Pública: Origem, evolução e actual missão”. *Politeia*, 3 (1), pp. 63-102.

AMADO, J. (2000). A técnica da análise de conteúdo. *Revista Referência*, 5, 53-63.

BEGONHA, M. B. (1992). “A Igualdade de Oportunidades e a Igualdade de Direitos.” *Revista Polícia Portuguesa*. Nº. 76 pp. 26.

BELEZA, M. L. (1977). “O estatuto das mulheres na Constituição”. in AAVV, *Estudos sobre a Constituição*, Lisboa, Livraria Petrony, pp. 63 – 91.

CLEMENTE, P. (2000). “A feminização da Polícia”. *Revista Polícia Portuguesa*. Nº. 123 (Maio/Junho).

CLEMENTE, P. (2000). “A primeira mulher-polícia”. *Revista Polícia Portuguesa*. Nº. 133 (Maio/Junho).

GUERREIRO, M. (2001). “Mulheres em defesa da verdadeira igualdade”. *Correio da Manhã*. 8 de Março, p. 22.

PAIS, E. (2008). “Igualdade de Oportunidades: Mainstreaming” *Jornal de Animação da Rede Portuguesa Leader +*. pp.3, II Série nº49.

Sítios da Internet

www.dre.pt (Set2011)

www.ine.pt(Set2011)

www.uminho.pt(Set2011)

www.iscpsi.pt(Set2011)

www.iscsp.utl.pt(Set2011)

www.psp.pt(Set2011)

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_pt.htm (20-09-2011)

<http://www.cite.gov.pt/pt/acite/oquecite.html> (28-09-2011)

http://tk.redejovensigualdade.org.pt/kitpedagogico_rede.pdf (4-10-2011)

<http://www.cig.gov.pt/> (18-10-2011)

- <http://caminhosdamemoria.wordpress.com/2008/07/15/a-situacao-das-mulheres-no-seculo-xx-em-portugal-2/> (Jan2012)
- [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2011.pdf\(03-02-2012\)](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2011.pdf(03-02-2012))
- http://www.edtl.com.pt/index.php?option=com_mtree&task=viewlink&link_id=104&Itemid=2 (Fev2012)
- http://www.penelope.ics.ul.pt/indices/penelope_04/04_09_GBock.pdf (Fev2012)
- http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf (Mar2012)
- <http://pascal.iseg.utl.pt/~mclopes/ERHSITE.pdf> (Mar2012)
- <http://pascal.iseg.utl.pt/~mclopes/ERHSITE.pdf> (Mar2012)
- <http://www.youscribe.com/catalogue/rapports-et-theses/savoirs/sciences-humaines-et-sociales/guia-de-avaliacao-do-impacto-em-funcao-do-genero-1162202> (Abr2012)
- http://www.gep.msss.gov.pt/edicoes/relatorios/conjuntura_122.pdf (Abr2012)
- <http://www.psp.pt/Documentos%20Varios/Balan%C3%A7o%20Social%202010%20vf.pdf> (Abr2012)
- <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=77>(Abr2012)

Diplomas Legais e Jurisprudência

Balanço Social da PSP, 2010.

Decreto-Lei n.º 275/2009, de 02 de Outubro – ISCPSP, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 192.

Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de Outubro – Estatuto do pessoal da PSP, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 199.

Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de Setembro.

Decreto-Lei n.º 49 408, n.º 2, de 24 de Novembro 1969.

Directiva 92/85/CEE de 19 de Outubro de 1992.

DL n.º 70/2000 de 4 de Maio.

Lei Constitucional n.º1/2005 - Constituição da República Portuguesa, *Diário da República*, I.ª Série, n.º155, 7.ª Revisão.

Lei n.º 102/97 de 13 de Setembro.

Lei n.º 118/99 de 11 de Agosto.

Lei n.º 142/99 de 31 de Agosto.

Lei n.º 17/95 de 9 de Junho.

Lei n.º 18/98 de 28 de Abril.

Lei n.º 4/84, de 5 de Abril.

Lei n.º 53/2007 de 31 de Agosto - Lei Orgânica da P.S.P., *Diário da República*, I.^a Série, n.º 168.

Lei n.º 53/2008 de 29 de Agosto - Lei de Segurança Interna, *Diário da República*, I.^a Série, n.º 167.

Lei n.º 5/99, de 27 de Janeiro – Lei Orgânica da P.S.P. (versão desactualizada), *Diário da República*, I.^a Série, n.º 22.

Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro – Aprova a revisão do Código do Trabalho, *Diário da República*, I.^a Série, n.º 30.

Portaria n.º 230/2010 de 26 de Abril.

Publicado no *Diário da República*, I série, n.º 199, de 14/10/2009.

Anexos

ANEXO 1. AS 18 VIRTUDES DO OFICIAL DE POLÍCIA

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS
E
SEGURANÇA INTERNA
COMEMORAÇÕES DO 25º ANIVERSÁRIO DO CFOP
AS 18 VIRTUDES DO OFICIAL DE POLÍCIA



CAMARADAGEM – Ser Camarada é estabelecer laços de amizade, de respeito, de verdade e de frontalidade inter-pares; é ser mais para os outros do que para nós mesmos, em nada se confundindo com cumplicidade. É o sacrifício colectivo que prevalece sobre o individual. Na individualidade nada somos, mas em grupo a força concentra-se no corpo e na união.

Quer no dia-a-dia, quer no ardor da luta, o querer colectivo e o sentir-se mais do que si próprio é que conduz à vitória.

DISCIPLINA – Tal como Shri Ram Maharaj dizia, “Só aquele que é disciplinado é discípulo”. É por tal que tomamos como verdadeiro o facto de estarmos constantemente a aprender. A disciplina, estará para todo o sempre no íntimo de um Oficial de Policia.

É a garantia do acatamento de ordens superiores, e do respeito pelos subordinados, que nos devem reconhecer tal virtude.

Como refere o pensamento rabínico “Impor a disciplina a si mesmo é uma das grandes vitórias do homem, contra si mesmo.”

DEDICAÇÃO – Enquanto virtude fundamental de qualquer bom profissional, a dedicação é a qualidade de quem se dedica, a vontade, o empenho, a entrega em determinada tarefa.

Ser dedicado não é ser mais do que os outros, nem se trata de um sacrifício. Trata-se de dar o seu melhor; é o esforço dedicado a atingir um determinado fim.

Assim, a dedicação é uma base essencial, pois apenas quando a prosseguimos tornamos possível o concretizar de uma vocação.

INTELIGÊNCIA – Pela sua etimologia, este termo significa simplesmente a qualidade do que é inteligente. Intus + legere; ler dentro ou escolher entre; discernir. O que penetrando dentro das coisas, capta a sua intimidade ou essência. Daí o designar comumente tanto a acção de compreender como a mesma capacidade de o fazer. Ser inteligente é saber adaptar-se a novas situações.

JUSTIÇA – As bases de qualquer sociedade são asseguradas por dois valores: o bem e o mal. Independentemente das raízes culturais, crenças, convicções e das nacionalidades, haverá sempre a luta entre estes dois valores.

Justiça é a vontade permanente e constante de dar a cada um o que é seu. É a realização do bem de cada um e do bem de todos. Existimos para que a sociedade seja mais justa e se esta for a nossa orientação todo o sacrifício valerá a pena.

ISENÇÃO – Esta é uma virtude essencial que deve estar presente nos actos de qualquer pessoa de bem, de qualquer comandante. É esta Virtude que dá legitimidade às nossas decisões, que têm sempre como objectivo um bem maior, o bem comum, nunca o proveito próprio. É a Isenção que nos leva a decidir sem tomar qualquer partido.

HUMANISMO – Virtude de maior importância para o Oficial de Polícia, pois consiste em por no centro do seu interesse o Homem, que é o primordial beneficiário da acção policial. Associa-se também a outras características: Bondade, Sociabilidade e Compreensão.

FIRMEZA – Virtude inegável do Oficial da PSP e que se encontra plasmada no seu Compromisso de Honra: “Ser Firme sem violência (...)”. A Firmeza deve pautar a tomada

de decisão e a conduta condizente com a imagem e prestígio da Instituição. Ser firme é ser coerente, objectivo, mas também ponderado e flexível.

CORAGEM – É a capacidade de superar o sentimento do medo, é a ponte entre a cobardia e a temeridade. Supõe altruísmo e generosidade.

RESPONSABILIDADE – Winston Churchill disse que "o preço da grandeza é a responsabilidade". O profundo significado de tais palavras será sempre actual; será eterno. Uma pessoa responsável é aquela que não procura evadir-se das suas obrigações encontrando desculpas para as suas insuficiências ou erros.

SOLIDARIEDADE – É o efeito de uma coesão, de uma interdependência, de um sentido de comunidade. É uma questão de lucidez e de inteligência.

TOLERÂNCIA – Tolerar é condescender, é renunciar a uma parte do próprio poder, da própria força. Uma tolerância infinita seria o fim da própria tolerância. Tolerância não é passividade nem desculpabilização.

PRUDÊNCIA – A prudência reflecte-se na capacidade de conseguir optar sempre pelo melhor caminho a seguir, as melhores decisões a adoptar, mesmo que, por vezes, tomadas em circunstâncias de grande perigosidade e stress.

Esta virtude espelha-se na forma como se ajuízam as situações, optando sempre por uma posição mais segura e correcta. Ainda que possa ser confundida com cobardia, não o é. Agir com prudência é a prova máxima da sabedoria prática e da competência.

HUMILDADE – Ser humilde é sinónimo de sabedoria. A pessoa humilde é, naturalmente, reconhecida por todos quantos a rodeiam, ao contrário do orgulhoso que dificilmente conseguirá manter muitos e duradouros amigos. Ser humilde é ter muito e agir como se nada se tivesse; é ter de aparecer preferindo ocultar-se; é ser aplaudido pedindo que, ao invés, se aplaudam os outros; é apresentar-se sempre pronto a cumprir o seu dever.

PERSEVERANÇA – *Napoleão Bonaparte* afirmou que "a vitória pertence ao mais perseverante". Trata-se de firmeza ou constância num sentimento, numa resolução, num trabalho, apesar das dificuldades e dos incómodos. É a virtude que contribui para o êxito

na vida humana. A perseverança é necessária e indispensável quando sofremos, quando tendemos a desanimar, quando nos sentimos atraídos pelas seduções do mundo, quando somos perseguidos. Ela tem que ser a nossa aliada em todos os momentos da vida. A perseverança fortalece o íntimo da pessoa, promove um carácter experimentado, que não se dobra quando confrontado com a derrota ou a desilusão. Como referiu *Helena Blavatsky*, “Grandes trabalhos não necessitam de grande força, mas de perseverança”

HONRADEZ – O adjectivo honradez é atribuído a qualquer pessoa que defenda a honestidade, a integridade de carácter e o brio, quer pessoal, quer profissional. Ter honradez, isto é, ser honrado, significa reflectir a verdade, o respeito pelo outro, a justiça, a dignidade, a rectidão, o respeito e a seriedade.

HONESTIDADE – É a integridade moral. Implica isenção absoluta e respeito pelas regras da justiça e da moral. O Oficial de Polícia deve ser honesto, não porque lho imponha a sociedade ou a hierarquia, mas porque a sua consciência lho exige. Procedendo honestamente, consegue corresponder à confiança que a sociedade em si deposita.

LEALDADE – A lealdade no Oficial de Polícia não é obediência cega e absoluta. Acima de tudo deve representar a sinceridade, correcção e dedicação decorrentes da missão policial. Trata-se pois de um requisito essencial no cumprimento do dever, mas que apesar de individual promove a união do colectivo. Ser leal implica ser verdadeiro não só com os outros, mas consigo próprio.

ANEXO 2. FUNÇÕES DOS OFICIAIS DA PSP

CATEGORIAS	FUNÇÕES
Superintendente – Chefe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funções de comando e direcção superior. ▪ Funções de inspecção superior, coordenando equipas inspectivas. ▪ Funções de direcção dos estabelecimentos de ensino policial. ▪ Funções de comando de unidades territoriais regionais ou metropolitanas e da Unidade Especial de Polícia. ▪ Funções de direcção executiva dos Serviços Sociais
Superintendente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funções de comando de unidades territoriais distritais. ▪ Funções de direcção intermédia do 1.º grau. ▪ Funções de inspecção. ▪ Coadjuvação e substituição dos directores dos estabelecimentos de ensino policial. ▪ Coadjuvação e substituição do comandante de unidades territoriais regionais ou metropolitanas e da Unidade Especial de Polícia. ▪ Funções de chefia de área na estrutura de comando de unidades territoriais regionais ou metropolitanas e da Unidade Especial de Polícia.
Intendente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funções de direcção intermédia do 2.º grau. ▪ Coadjuvação e substituição do comandante de unidades territoriais distritais. ▪ Funções de comando de divisões policiais nas unidades territoriais regionais e metropolitanas e em subunidades da Unidade Especial de Polícia. ▪ Funções de chefia de áreas na estrutura de comando das unidades territoriais distritais. ▪ Funções de chefia de serviços na estrutura de comando de unidades territoriais regionais, metropolitanas e na Unidade Especial de Polícia.
Subintendente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funções de comando de divisões policiais nas unidades territoriais distritais ▪ Funções de chefia de serviços integrados em unidades orgânicas flexíveis, ou equiparadas, da Direcção Nacional. ▪ Funções de chefia de serviços na estrutura de comando das unidades territoriais

	<p>distritais.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coadjuvação e substituição do comandante de divisões policiais nas unidades territoriais, regionais e metropolitanas e nas subunidades da Unidade Especial de Polícia.
<p>Comissário</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funções de comando de esquadras nas unidades territoriais, metropolitanas que sejam definidas como complexas por despacho do director nacional ou de grupo nas subunidades da Unidade Especial de Polícia. ▪ Funções de chefia de serviços na estrutura de comando das divisões policiais das unidades territoriais regionais, metropolitanas e nas subunidades da Unidade Especial de Polícia. ▪ Coadjuvação e substituição do comandante de divisão policial nas unidades territoriais distritais.
<p>Subcomissário</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funções de comando de esquadra nas unidades territoriais regionais, metropolitanas e distritais ou de subgrupo nas subunidades da Unidade Especial de Polícia. ▪ Funções de chefia de serviços na estrutura de comandos das divisões policiais das unidades territoriais distritais. ▪ Coadjuvação e substituição do comandante de esquadra nas unidades territoriais metropolitanas que sejam definidas como complexas por despacho do director nacional. ▪ Funções de assessoria nos serviços da Direcção Nacional, dos estabelecimentos de ensino, das unidades territoriais e da Unidade Especial de Polícia, nomeadamente funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnico -policial e de índole científica, exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

ANEXO 3. GUIÃO DE ENTREVISTA

Dados Biográficos

Ano de nascimento _____ Estado civil _____ Número de Filhos _____

Habilitações académicas _____

Colocação Actual _____

Dados relativos à profissão/carreira

1. Quantos anos tem de serviço?
2. O que a motivou a ingressar numa profissão maioritariamente masculina?
3. Já tinha sido elemento policial antes de ingressar no ISCPSP?

Entrevista

1. Fale-me um pouco sobre si, como é a sua rotina diária profissional (por onde passou). De que forma varia?
2. Sentiu dificuldades ou mesmo desmotivação por razão de género quando começou a exercer funções de comando, nos primeiros tempos de trabalho?
 - a) Se sim, Já colocou alguma vez a hipótese de esta não ser a profissão que idealizava?
 - b) - Se sim o que fez para gerir este conflito?
3. O local onde está colocada foi opcional ou será que escolheram em função do género?
4. Alguma vez teve que mudar de local de trabalho por ter conflitos no que toca a questões de género?
5. O que pensa ser relevante no Perfil do Oficial de Polícia?
6. Sentiu dificuldades ao comandar/chefiar elementos do sexo masculino?
7. Nota por parte dos chefes e agentes, masculinos, algum tipo de constrangimento?
8. Por ser mulher, o que pensa a respeito do tratamento dos chefes e agentes para consigo?
 - a) Será que se fosse um homem seria igual?
9. Alguma vez sentiu que houvesse alguma forma de assédio por parte dos homens da instituição?
10. Alguma vez se sentiu excluída nas suas acções pelos chefes e agentes?
11. O que considera relativamente à progressão na carreira das mulheres? É igual à dos homens oficiais?
12. O que considera importante mudar no que refere a esta temática na nossa instituição?

Aspirante a Oficial de Polícia - Tânia António

ANEXO 4. PEDIDO DE COLABORAÇÃO DPFORM.



MINISTERIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E
SEGURANÇA INTERNA
SECRETARIA ESCOLAR

Exmo. Senhor
Director Nacional Adjunto para a Unidade
Orgânica de Recursos Humanos
(Departamento de Formação)

S/Referência	S/Comunicação	N/Referência	Data
		269/SECDE/2011	2011-10-11
		Processo: SECDE201000002ASP	
		Classificador: 080.10.02	

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no ano de estágio, compreende a elaboração de um estudo que deverá obrigatoriamente incidir sobre um tema das áreas científicas de Ciências Policiais, Ciências Jurídicas, Ciências Sociais e Humanas e/ou Ciências de Desenvolvimento e Adaptação Motora. Aos alunos finalistas, o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna confere a possibilidade de escolherem livremente o assunto a abordar.

Uma das alunas do 5.º ano do CMICP, Tânia Patrícia de Jesus António, no âmbito do trabalho de dissertação a realizar, subordinado ao tema "A Questão do Género na Actividade Policial", do qual é Orientadora a Professora Doutora Maria José da Silveira Nuncio, vem solicitar a V. Ex.ª autorização para a obtenção de informação quanto à colocação e função que desempenham as Oficiais de Polícia, constantes da lista anexa.

O Director

José Ferreira de Oliveira
Superintendente

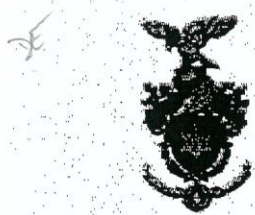


ANEXO 5. RESPOSTA AO PEDIDO DE COLABORAÇÃO DPFORM.

24.NOV.2011 13:52 0218111058

DEPFORM/DN/PSP

#2926 P.001 /001



MINISTERIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
 DIRECÇÃO NACIONAL
 RECURSOS HUMANOS
 DF - DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO

Handwritten signature and date: 24.11.2011

Hora Depósito:	Fax Número:	Número de Série:
De: Dep. Formação - Lg. Penha de França, 1 1170-298 Lisboa (Tlf 218111000-Fax 218111058)		Precedência: Rotina Grupo Data/Hora: 231050NOV2011
Para: Exm.º Senhor Director do ISCPSI		Class. Segurança: Não Classificado Nº Seg./Reg.: Nº Ex.: Nº Cópia: Número de Origem: 2727/SAG/2011
Info: Director do DRH (Ref.ª CS12693/DGA/2011 de 14NOV)		Vª. Ref.: Of. 269/SECDE/2011 de 11OUT Processo: DF2011DNL00003F05 Classificador: 080.30.05

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Relativamente ao assunto em epígrafe e em resposta ao vosso ofício em referência, informa-se V. Ex.ª que por despacho de Sua Ex.ª o DNA/RH, de 18NOV2011, a aluna Tânia Patrícia de Jesus António, foi autorizada a obter informação junto do DRH, no âmbito da dissertação de mestrado.

INSTITUTO POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA		
ENT. 1574	DATA: 25 NOV 2011	
SERVIÇOS	EXPC.	CONH.
CABINETE DO DIRECTOR		
AVALIAÇÃO E QUALIDADE		
PERITAGEM E DISCIPLINA		
RELACIONOS EXTERNOS		
DIRECÇÃO DE ENSINO	X	
CORPO DE ALUNOS		
CENTRO DE INVESTIGAÇÃO		
DIR. SERV. ADMINISTRAÇÃO		
SECRETARIA-GERAL		
N. RECURSOS HUMANOS		
N. SIST. IME E COMUNICAÇÕES		
N. GESTÃO FINANCEIRA		
N. LOGÍSTICA		
S. SEG. E CONTROLO ACESSOS		

A Directora do Departamento de Formação

Handwritten signature of Madalena Maria de Almeida Rodrigues Amaral

**Madalena Maria de Almeida Rodrigues Amaral
 Superintendente**

O DIRECTOR

Pag. anexas: 0 Pagina 1/1	Redactor: 130674	Expeditor:	Operator:	Hora Tx:
------------------------------	---------------------	------------	-----------	----------



24/11 2011 QUI 15:06

0218111058

[S/ TR/RE 5366]

001

ANEXO 6. PEDIDO DE COLABORAÇÃO – ENTREVISTA (EXEMPLAR)



MINISTERIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E
SEGURANÇA INTERNA
SECRETARIA ESCOLAR

Exma. Senhora
Superintendente Paula Cristina da Graça
Peneda
Coordenadora da Equipa de Missão para a
Segurança Escolar
Ministério da Educação
Av. 5 de Outubro, n.º 107 - 7.º andar
1069-018 Lisboa

S/Referência	S/Comunicação	N/Referência	Data
		316/SECDE/2011	2011-12-27
		Processo:	
		Classificador: 080.10.02	

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

O Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), no ano de estágio, compreende a elaboração de um estudo que deverá obrigatoriamente incidir sobre um tema das áreas científicas de Ciências Policiais, Ciências Jurídicas, Ciências Sociais e Humanas e/ou Ciências de Desenvolvimento e Adaptação Motora. Aos alunos finalistas, o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna confere a possibilidade de escolherem livremente o assunto a abordar.

Uma das alunas do 5.º ano do CMICP, Tânia Patrícia de Jesus António, no âmbito do trabalho de dissertação a realizar, subordinado ao tema "Uma perspectiva sobre a influência do género nas funções de comando: O caso das mulheres Oficiais na PSP", do qual é Orientadora a Professora Doutora Maria José da Silveira Núncio, vem solicitar a V. Exa. a concessão de uma entrevista.

A entrevista tem como objectivo aferir se as mulheres Oficiais de Polícia, a exercer funções de comando e chefia, sentem a existência de algum tipo de constrangimento que possa, de alguma forma, condicionar o desempenho das suas funções e se as mesmas se vêem prejudicadas pelo facto do género.

Com os melhores cumprimentos, Tânia Patrícia de Jesus António

O Director em Substituição


Ismael Pereira Gaspar Jorge
Intendente

ANEXO 7. RESPOSTA AO PEDIDO DE COLABORAÇÃO – ENTREVISTA (EXEMPLAR)

26



POP Tânia António

S.  R.

NUSOI –
ARQUIVO –

**MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
COMANDO DE POLÍCIA DE SETÚBAL
DIVISÃO DE ALMADA**

Exmº Senhor
Director do Instituto Superior de
Ciências Policiais e Segurança Interna

Sua referência Sua comunicação Nossa referência Data
319/SECDE/2011 27-12-2011 Proc. Nº. 10-01-2012

Nº.OI-0013/2012

ASSUNTO: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

Relativamente ao solicitado no Vosso Ofício em referência, informo Vossa Excelência que me encontro disponível para a referida entrevista.

..

PA COMANDANTE DA DIVISÃO

**SOFIA MÓNICA ROQUE PEREIRA GORDINHO
COMISSÁRIO**

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA		
ENT: 86	DATA: 20 Jan 2012	
SERVIÇOS	EXEC.	CONH.
CABINETE DO DIRECTOR		
AVIAÇÃO E QUALIDADE		
ANTROPOLOGIA E DISCIPLINA		
RELACIONES EXTERNAS		
ORGANIZAÇÃO DE ENSINO		X
COMUNICAÇÃO		
COMANDO DE INVESTIGAÇÃO		
SECRETARIA-GERAL		
RECURSOS HUMANOS		
SIST. INF. E COMUNICAÇÕES		
GESTÃO FINANCEIRA		
LOGÍSTICA		
S. SEG. E CONTROLO ACESSOS		

O DIRECTOR

ANEXO 8. TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO (EXEMPLAR)

Termo de Consentimento Informado

Tomei conhecimento que a estudante finalista do Curso de Formação de Oficiais de Polícia, Tânia Patrícia de Jesus António está a desenvolver um estudo sobre a influência do género nas funções de comando direccionado para as mulheres Oficiais na PSP, tendo como objectivo geral aferir se as mulheres Oficiais de Polícia, a exercer funções de comando e chefia, sentem a existência de alguma tipo de constrangimento que possa, de alguma forma, condicionar o desempenho das suas funções e se as mesmas se vêm prejudicadas em razão do género.

Esta dissertação final de curso está sob a orientação da Prof.^a Doutora Maria José Silveira Núncio, docente do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Neste âmbito foram-me explicados os objectivos do trabalho e foi solicitada a minha colaboração para responder a uma entrevista.

Fui informada de que as respostas serão gravadas para facilitar a sua análise, sendo destruídos os registos áudio após a sua transcrição. A minha identificação será divulgada e a minha colaboração tem um carácter voluntário, podendo desistir em qualquer momento do trabalho.

Fui esclarecida sobre todos os aspectos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas. Fui informada que tenho direito a recusar participar e que a minha recusa em fazê-lo não terá consequências para mim.

Aceito, pois, colaborar neste estudo e assino onde indicado.

Lisboa, _____ de 2012

Assinatura: _____

ANEXO 9. ENTREVISTA 1

ENTREVISTA

Dados Biográficos

Ano de nascimento 07-07- 1967

Estado civil: Casada

Número de Filhos:2

Habilitações académicas: Pós-Graduação em Ciências Criminais

Colocação Actual: Ministério da Educação

Dados relativos à profissão/carreira

4. Quantos anos tem de serviço?

26 anos

5. O que a motivou a ingressar numa profissão maioritariamente masculina?

Esta é uma pergunta que me fazem ao longo da vida e é algo complexa. Eu sou do primeiro curso em que entraram mulheres. Era uma novidade. Não tenho ninguém na família ligada às forças armadas nem às forças policiais, nem às forças de segurança nem coisa nenhuma. Foi uma mistura de curiosidade, talvez de rebeldia. Eu na altura tinha 17 anos e não fazemos ideia do que vai ser a nossa vida. Talvez também um pouco de entusiasmo de poder sair de casa, contrariar as decisões dos pais com esta minha decisão, foi tudo menos aquela vontade implícita que quero ser polícia para a minha vida toda.

6. Já tinha sido elemento policial antes de ingressar no ISCPSP?

Não.

Entrevista

13. Fale-me um pouco sobre si, como é a sua rotina diária profissional (por onde passou). De que forma varia?

Tive em Torres Novas a ministrar uma escola de alistados, que na altura era obrigatório, entretanto fui colocada no comando de Aveiro, tive cerca de dois anos a comandar a esquadra de Espinho, foi convidada para dar aulas na ESP, fiquei na escola cerca de cinco anos, de seguida fui convidada para ser chefe de divisão de segurança dos serviços prisionais estive lá 6 anos. Entretanto não quis renovar a comissão, foi na altura que fiz o curso para Intendente, e apresentei-me na Direcção Nacional da PSP. Tive lá pouco tempo porque o comandante de Lisboa convidou-me para comandar a divisão de Cascais. Tive a Comandar a divisão de Cascais cerca de um ano e meio. Quando fui promovida a Intendente tive de sair da divisão e fui para o comando metropolitano de Lisboa, comandar a área de apoio geral (foi a pior fase da minha vida... risos ... não, não foi isso). Entretanto tive um convite absolutamente inesperado da ministra da Educação, Maria de Lurdes Rodrigues, para formar um gabinete de segurança no Ministério da Educação, que à partida recusei logo, porque foi de tal forma inesperado, não estava à espera, era uma situação diferente daquilo que estava habituada. Foi o Comandante de Lisboa, na altura o comandante Oliveira Pereira que me incentivou a aceitar que ia ser um desafio interessante. Foi uma situação que demorou três meses a pensar (risos) nunca demorei tanto tempo a tomar uma decisão. Aqui estou eu desde 2006 até hoje, já passámos aqui por várias fases, primeiro formámos uma equipa de missão que se extinguiu ao fim de três anos, mas a Ministra queria que fosse algo permanente e então formou um gabinete coordenador de

segurança equiparado a uma direcção geral, um gabinete de coordenador da segurança escolar e eu fiquei a dirigi-lo.

A minha rotina diária é levantar-me cedo, levar as crianças à escola, venho trabalhar. Aqui é um gabinete muito engraçado porque não há rotinas. Depende. Há um problema na escola e vamos lá, no Porto, a Setúbal vamos não sei onde. Hoje estou aqui porque tirei o dia para falar consigo. Saio não sei a que horas, depende. Isso é a parte mais aborrecida para os funcionários públicos, é não ter horários. Chego a casa, faço o jantar e preparo as crianças. Às vezes já estou mais morta que viva. Não há rotina fixa pois é um gabinete muito dinâmico. O não fazer a mesma coisa todos os dias é muito bom. Acaba por não ser rotineiro. Temos a nosso cargo muitas escolas e muitos alunos que estão constantemente a fazer asneiras.

14. Sentiu dificuldades ou mesmo desmotivação por razão de género quando começou a exercer funções de comando, nos primeiros tempos de trabalho?

Não. É uma desilusão para os jornalistas quando me fazem esta questão. Mas nunca tive essa dificuldade, ou seja, na escola sim, quando entrei. As pessoas não gostam muito de falar nisso mas na escola sim porque foi a primeira vez que entraram mulheres na escola. Entrámos três. Eu era a única civil, as outras duas eram já polícias, havia uma diferença de idade e de vidas. Uma desistiu no fim do primeiro ano. Tentaram formar uma escola à semelhança da Academia Militar. Tanto os comandantes como os professores eram militares. Das duas uma, ou acarinhavam-me ou nem sequer olhavam, pois achavam que as mulheres não deviam estar nestas profissões. Passava completamente indiferente. Sei lá, não estavam habituados e o facto de desprezarem era a forma de mostrarem que não concordavam. Não foi muito agradável esta situação, foi difícil, pois eu fazia tudo igual aos outros. Mas a nível físico não éramos iguais. Ao princípio correu muito mal porque achavam que se não conseguíamos fazer igual a eles então não podíamos estar nesta profissão. Fui uma vítima da área da Educação Física que na altura tinha muito peso. Foi terrível. As vezes apeteceu-me vir embora, mas houve muitas coisas que compensavam, havia colegas que nos ajudavam mas também havia muitos que não concordavam. Mas, vivi tempos muito difíceis mas também tempos muito bons.

Quando fui para uma esquadra não notei nada disso, o comandante do corpo de alunos assustou-me, disse-me que poderia vir a ter problemas pelo facto de ser muito nova, e porque era mulher. Fui muito receosa por não me irem respeitar, mas tive sorte de estar na Esquadra de Espinho, numa esquadra destacada que era tipo um mini comando tinha secção de trânsito, tinha secção de armas, tinha tudo. Ainda hoje passo lá e muita gente se recorda de mim, houve até muitas raparigas que vieram falar comigo porque queriam concorrer à Escola Superior de Polícia. Não tive nenhum problema. O facto de ser mulher não interferiu nada.

15. O local onde está colocada foi opcional ou será que escolheram em função do género?

Não sei. Ainda hoje não percebi porque me escolheram para vir para aqui. Vim por convite não foi por opção minha. Na altura a Ministra quando falou comigo disse-me que o facto de ser mulher achava bem. Na altura até disse estas palavras: Se você aceitar, acho que uma mulher à frente da segurança do ministério vai dar uma imagem de modernidade.

16. Alguma vez teve que mudar de local de trabalho por ter conflitos no que toca a questões de género?

Nunca

17. O que pensa ser relevante no Perfil do Oficial de Polícia?

É tudo aquilo que agora não está acontecer. Isto dava aqui uma conversa de dias. Mas o que eu analiso e porque estou fora da instituição talvez quem esteja dentro veja de maneira diferente, mas eu neste momento tenho uma visão mais periférica o que ajuda. Os oficiais que saíram da Escola Superior de Polícia talvez por a sua ingenuidade, pela idade, não sei, quando chegaram à Esquadra a forma que tiveram para se impor foi “nós somos todos iguais” e tive colegas meus que pensavam para quê ter um motorista se somos todos iguais, para quê termos uma messe de oficiais se somos todos iguais... E uma vez, um general disse-me uma coisa que nunca mais me esqueci: um Comandante é igual aos outros homens mas tem uma campânula de vidro á sua volta intocável, e é isso que nos distingue dos outros. Nós estamos ali para comandar, senão íamos fazer portas, sentinelas, estávamos à banca e éramos todos iguais. A figura do comandante não é essa. Está ali para comandar, ouvir sim, mas a última palavra é dele. Ele é diferente dos outros, tem um gabinete sozinho, e ninguém entra ali de qualquer maneira, porque ele é o Comandante. São os símbolos do Comando. Ele está ali para assumir o que correu bem e o que correu mal. É esta capacidade de liderança que neste momento está a faltar na polícia.

18. Sentiu dificuldades ao comandar/chefiar elementos do sexo masculino?

Não é mais fácil comandar elementos do sexo masculino do que do sexo feminino.

19. Nota por parte dos chefes e agentes, masculinos, algum tipo de constrangimento?

Acho que hoje em dia é tudo igual. Hoje em dia isso já não se põe.

20. Por ser mulher, o que pensa a respeito do tratamento dos chefes e agentes para consigo?

b) Será que se fosse um homem seria igual?

Talvez uma mulher a comandar tenha mais vantagem, porque os homens têm mais respeito. Numa conversa de homem para homem, a linguagem pode modificar um bocado, já se for com uma mulher, eles acabam por ter mais cuidado pois inibem-se muito mais por ser uma senhora. Acho que essa diferença é positiva. Eu também fiz muita questão disso. Porque há muitas mulheres que depois de entrarem na polícia já são meios homens. Isso para mim é um erro. Porque a vantagem de ser mulher é ser mulher.

21. Alguma vez sentiu que houvesse alguma forma de assédio por parte dos homens da instituição?

Nunca. Isso é um mito. Mas eu criei barreiras quanto a isso.

22. Alguma vez se sentiu excluída nas suas acções pelos chefes e agentes?

Não sei. Acções de convívio que não convidam o comandante por ser mulher. Às vezes sim, mas até agradeço quando são aquelas acções que não se adequam às mulheres. Por acaso há uma situação muito engraçada, quando cheguei à divisão de Cascais, e porque é uma Divisão muito especial, com um ambiente muito bom, as agentes que lá estão gostam de lá estar, e tinham por hábito fazer um jantar das mulheres de Cascais. Quando cheguei

lá, perguntei por que é que eu não tinha sido convidada se também sou mulher? Responderam que era por eu ser o Comandante. Mas eu disse como sou mulher também devia ir, e até hoje continuo a ir.

23. O que considera relativamente à progressão na carreira das mulheres? É igual à dos homens oficiais?

Tal e qual igual.

24. O que considera importante mudar no que refere a esta temática na nossa instituição?

Eu acho que isto agora está a caminhar muito bem. Talvez as próprias mulheres tenham de, por vezes, mudar o seu comportamento. O facto de entrarem para uma profissão maioritariamente masculina, não se devem masculinizar. A grande vantagem é ser uma mulher num ambiente masculino. O facto de serem mulheres também não devem chegar aos seus lugares de trabalho e porque é mulher também não pode dizer que não podem fazer aquilo porque têm filhos, porque são mais vítimas da sociedade, etc. Se concorreu a uma profissão destas, têm de trabalhar como os outros. E outra posição é dizendo isto de uma forma educada, pelo facto de ser mulher, não quer dizer que se ande aí a fazer aos homens todos para depois ter o máximo da instituição. Portanto temos que nos resguardar também. Lá porque somos todos iguais, a mulher tem de ter em atenção o facto de ser bem vista pelo que é e pelo que faz.

ANEXO 10. ENTREVISTA 2

ENTREVISTA

Dados Biográficos

Ano de nascimento: 18-05- 1970

Estado civil: Divorciada

Número de Filhos: 4

Habilitações académicas: Licenciatura em Ciências Policiais e Segurança Interna

Colocação: Departamento de Armas e Explosivos

Dados relativos à profissão/carreira

7. Quantos anos tem de serviço?

Desde 1993 até hoje.

8. O que a motivou a ingressar numa profissão maioritariamente masculina?

Tinha um primo que frequentava a Escola Superior de Polícia e na altura ele falou comigo e com o meu irmão e fiquei interessada, ao contrário do meu irmão.

9. Já tinha sido elemento policial antes de ingressar no ISCPSP?

Não.

Entrevista

25. Fale-me um pouco sobre si, como é a sua rotina diária profissional (por onde passou). De que forma varia?

Actualmente estou colocada no Departamento de Armas e Explosivos desde 1 de Março 2010. É a primeira vez que estou em funções administrativas desde que estou na PSP. Oficialmente tenho um horário administrativo mas na prática, atendendo à responsabilidade que temos e ao volume de trabalho, normalmente tenho hora para entrar mas continuo sem horas para sair. É sem dúvida o serviço mais rotineiro que tive desde há 20 anos. Agora a chefiar este departamento, tenho várias secções que tenho de gerir com alguns elementos civis e policiais, mas dentro de um horário administrativo. Não faço turnos, nem fim de semanas, logo é mais fácil de gerir a vida particular com a profissional. Tenho 4 filhos e quando saio daqui é ir a correr para casa e organizar a vida familiar.

A nível de comando iniciei na esquadra da Pontinha, tive 5 anos na divisão de Loures como Subcomissário. Durante esses anos tive a felicidade de passar por várias esquadras dessa mesma divisão, passei por Odivelas, Santo António dos Cavaleiros, de Loures e também tive a chefiar os inquéritos criminais da divisão.

Com a promoção de Comissária, fui colocada administrativamente no Comando Metropolitano do Porto mas fiquei a desempenhar funções nos serviços sociais da PSP durante 6 meses. Findo esses 6 meses fui colocada no Comando Regional dos Açores onde estive desde Agosto de 1999 até Abril de 2001. Trabalhei com o Comandante Regional dos Açores. Fiz parte da equipa que implementou o Comando Regional dos Açores. O comandante regional na altura formou o Comando Regional de raiz. Foi uma tarefa aliciante durante os dois anos que lá estive.

Ao princípio custou muito conciliar a vida profissional com a pessoal. Já tinha dois filhos pequenos e fiz a terceira gravidez toda nos Açores sozinha, sem apoio familiar. Valia-me os camaradas Comissários pois tínhamos todas as casas pré-fabricadas para morar e ajudávamo-nos muito. Hoje agradeço tudo o que fizeram por mim.

Houve muitas coisas que não pude fazer por exemplo, não pude acompanhar o Comandante Regional dos Açores pelas 9 ilhas. É bom ter filhos mas houve muitas coisas que tive de fazer em função da família, mas são escolhas. Muitas vezes abdiquei de alguma formação que me teria sido bastante útil à minha carreira, mas tive de fazer essas escolhas.

Em 2001 regressei a Lisboa, fui colocada na 2ª divisão dos Olivais onde estive durante o mês de Maio. No final do mês de Maio o Comandante Metropolitano coloca-me a chefiar o núcleo de operações onde estive durante um ano. No final do ano engravidei da minha 4ª filha. Quando terminei a licença de maternidade fui colocada como adjunta do Comando da divisão de Loures em 2003, onde estive um ano e em Julho de 2004 passei a comandar a divisão de Loures. Ao longo destes 4 anos aprendi muito. Foi a altura de passar da área da GNR para a PSP. Foi um começar de novo. Tínhamos de organizar aquelas áreas. Quase ninguém conhecia a área. Andavam com GPS's nos carros. Foi difícil mas ao mesmo tempo muito vantajoso. Tive oportunidade de sair para outros locais com menos carga horária em detrimento da família mas entendi que a missão ali ainda não estava acabada. Foi nessa altura que me divorciei. Não sei se esteve a ver se não, mas a verdade é que não ter horários para chegar a casa, não é fácil quando se tem filhos.

Em relação a ser mulher na polícia, temos de trabalhar muito mais, para ser vista como igual, não como melhor, mas pelo menos como igual, tanto para os seus pares como também para os seus subordinados. Estes não dizem nem bem nem mal, dizem que é

diferente ter uma mulher a comandar. Para se ter um comando é preciso saber liderar numa equipa e as pessoas têm de acreditar e confiar em nós.

Em 2008 passei para chefe de área operacional do Comando Metropolitano de Lisboa porque aí senti mesmo que já tinha cumprido tudo o que havia para fazer na divisão de Loures e certamente haveria alguém que pudesse vir fazer algo de novo. Fui porque quis ir, com ambição de melhorar profissionalmente tentando também melhorar como pessoa. Gostei muito de trabalhar com o Comandante Metropolitano de Lisboa. Foi um serviço muito exigente mas gostei bastante. Estive lá 3 anos até vir para o Departamento de armas e explosivos. (...) Tive muitas oportunidades de tomar contacto com chefes de polícias internacionais, e de ficar a conhecer as suas características, trocando informações, agilizando contactos que nos ajudaram muito em diversas circunstâncias. Conheci alguns países. Em termos profissionais, tudo o que fiz foi excelente, mas em termos pessoais, sinto que perdi muita coisa, que fui má mãe e má mulher, foi uma escolha que fiz, mas hoje olhando para trás se calhar tudo isto que fiz hoje pode ser muito bom para tudo aquilo que lhes puder ajudar.

Quando saiu o estatuto da polícia, fui colocada aqui no departamento de armas e explosivos, foi um pânico pois eu vinha da área operacional. Pensamos sempre que já vivemos tudo e que já passámos as coisas mais incríveis e que os papéis não nos fazem mal. Foi aí que me apercebi que havia muito para saber desta área que eu pensava que sabia mas que afinal estava muito longe de perceber de armas e legislações. Fui estudar e comecei a fazer o meu trabalho. Hoje ainda tentamos limpar um processo que está em aberto. No fundo, não temos de saber tudo ao pormenor mas temos que ter gente capaz e de confiança nos serviços. Colocaram-se chefes e agentes o que contrariamente não acontecia, pois eram maioritariamente civis. Isto foi muito bom porque faltava o termo de hierarquia aqui dentro e numa instituição destas, é algo indispensável. Tenho aprendido muito aqui. Gosto muito de cá estar e que certamente ainda haverá muito para fazer. E em termos familiares está muito mais calmo.

26. Sentiu dificuldades ou mesmo desmotivação por razão de género quando começou a exercer funções de comando, nos primeiros tempos de trabalho?

Não. Sem dúvida que a nossa formação na Escola Superior de Polícia é muito boa muito abrangente mas estamos de alguma forma protegidos dentro da escola. Pelo facto de ser internato e no meu tempo não saíamos para o exterior antes do final dos cinco anos,

contrariamente ao que acontece agora. Podemos sair muito bem preparados em diversas áreas, mas há uma questão que nenhuma escola nos consegue preparar: a auto-confiança, a capacidade de liderança, a capacidade de gerir os recursos humanos, acreditando no que temos e trabalhar com o que temos. Desmotivação não senti, senti foi algumas dificuldades.

27. O local onde está colocada foi opcional ou será que escolheram em função do género?

Não foi em questão do género. Na altura fomos colocados na mesma altura dois Subintendentes. E com a questão da alteração do estatuto e tive de saltar. Foi a vaga que havia e foi para onde eu vim.

28. Alguma vez teve que mudar de local de trabalho por ter conflitos no que toca a questões de género?

Não nunca aconteceu.

29. O que pensa ser relevante no Perfil do Oficial de Polícia?

Tem de ser uma pessoa honesta consigo própria e com os outros, tem de ter auto-domínio, algo que muita gente não sabe o que é, tem de ter auto-confiança e tem de ter conhecimentos, pois tem de saber para poder exigir.

30. Sentiu dificuldades ao comandar/chefiar elementos do sexo masculino?

Não, até considero que é muito mais fácil. As mulheres consideram que há sempre segundas intenções, complicam muito mais. Os homens são muito mais realistas e objectivos. Desde que a pessoa mostre conhecimento e capacidade, até as mulheres acabam por entender. As mulheres muitas vezes vitimizam-se, e perante oficiais homens ao vitimizarem-se conseguiam atingir os seus objectivos. Comigo não conseguiam, pois a questão de ter filhos e de estar cansada, não o afectava só a elas pois eu também o sou. Algumas situações que tive com elementos femininos foram porque desvalorizava e relativizava muitas dessas situações.

31. Nota por parte dos chefes e agentes, masculinos, algum tipo de constrangimento?

Não. Nunca senti isso. Sempre houve total abertura quer para questões profissionais ou pessoais. As pessoas têm que sentir que pela parte do seu comandante também há essa preocupação pelos seus elementos. Eles têm de sentir confiança nos comandantes e nós neles.

32. Por ser mulher, o que pensa a respeito do tratamento dos chefes e agentes para consigo?

c) Será que se fosse um homem seria igual?

Nunca senti nada. As pessoas sempre foram respeitadoras. O respeito não se pede, o respeito a pessoas têm de o sentir. Na nossa formação aprendemos a disciplina e a respeitar os superiores hierárquicos e cabe-nos a nós exigir esse respeito e essa disciplina, mas por outro lado também o devemos demonstrar. Não basta exigir, tenho de demonstrar. Devemos ser o exemplo daquilo que queremos que sejam para connosco. Sou extremamente exigente com a disciplina. Quando quis ser mais exigente, o homem ter tendência para dizer que estou a ser arrogante. Sou exigente comigo próprio e sou-o com os outros também.

33. Alguma vez sentiu que houvesse alguma forma de assédio por parte dos homens da instituição?

Não. Nem dos superiores hierárquicos nem por parte de inferiores hierárquicos, porque também nunca dei essa margem, ou seja, acho que para acontecer também tem de haver margem da parte da pessoa. Seja por parte da falta da auto-estima, de a pessoa demonstrar um comportamento frágil, estar menos bem na vida profissional ou pessoal e que possa abrir espaço para esse tipo de comportamento. Nunca dei essa margem, nunca senti esse assédio.

34. Alguma vez se sentiu excluída nas suas acções pelos chefes e agentes?

Nunca senti.

35. O que considera relativamente à progressão na carreira das mulheres? É igual à dos homens oficiais?

Legalmente é igual. Quando entramos para a escola, quando vamos para as ilhas, somos apenas números. Mas o facto de ser mulher e por ter optado por ter uma vida pessoal fez com que eu em várias fases fizesse as escolhas por mim. Fui escolhendo onde

queria ou onde podia estar em função da família que tinha. Por exemplo, concorri para uma missão de paz e tinha um filho e quando veio a resposta já tinha dois. Estas coisas são demoradas. Desisti. Ainda hoje tenho pena de não o ter feito. Mas quem sabe se um dia ainda o farei, já com mais experiência e outro posto.

36. O que considera importante mudar no que refere a esta temática na nossa instituição?

Não sei. As pessoas a partir de uma certa altura na estrutura hierárquica, as pessoas já não são colocadas pelas posições que ocupam na lista de antiguidades, ou seja, já são colocadas por escolha dos comandantes e dos chefes directos. E essa escolha, dou o exemplo, o Sr. Director Nacional, escolheu para seu adjunto na área de Logística e Finanças o Superintendente mais antigo, escolheu um dos mais novos. Isto é apenas um dos exemplos. E eu concordo com isto, pois nem sempre quem está mais à frente na estrutura, tem capacidade para determinadas funções. Acredito que essas escolhas se façam, não pelo género mas sim pela capacidade que as pessoas demonstraram ao longo da sua carreira ter para esta ou aquela função. A partir de uma certa altura os cargos passam a ser de confiança e não por antiguidades. Um dia quando estiver nesse lugar também gostava de poder escolher. Um comandante tem de ter sempre boa acessória. Uma pessoa sozinha não ganha a Guerra.

Eu penso que a nossa estrutura e a nossa sociedade já começou a perceber que é uma boa opção apostar nas mulheres, porque as mulheres têm grande capacidade de trabalho e espírito de sacrifício. Hoje em dia a questão do género já começa a ficar para trás.

ANEXO 11. ENTREVISTA 3

ENTREVISTA

Dados Biográficos

Ano de nascimento: 1979

Estado civil: Casada

Número de Filhos: Nenhum

Habilitações académicas: Licenciatura

Colocação: Corpo de Segurança Pessoal da Unidade Especial de Polícia

Dados relativos à profissão/carreira

10. Quantos anos tem de serviço?

Entrei para a então Escola Superior de Polícia em 1997, portanto há quase 15 anos.

11. O que a motivou a ingressar numa profissão maioritariamente masculina?

O meu pai, que tinha sido militar e pertencido ao Corpo de Tropas Pára-quedistas deu-me a conhecer a carreira das armas, falando-me das Academias, incluindo a nossa, da polícia.

Achei muito interessante optar por um curso que era universitário, o que fazia parte dos meus objectivos – a frequência de uma licenciatura, e ao mesmo tempo conseguia ter exigências adicionais comparativamente com outros. Refiro-me a padrões exigentes do ponto de vista psicológico e físico, o que constituía não só um desafio, como me obrigava a ser cada vez mais auto-disciplinada. Isso para mim era importante. Além disso, a grande motivação pela opção Escola Superior e por vir a ser Oficial da PSP, foi escolher uma profissão em que eu pudesse ajudar os outros. Sentir-me útil, perceber que podia ajudar quem de mim e da Polícia precisasse, perceber que poderia contribuir para uma sociedade melhor, foi fulcral para a decisão e daí a opção pela licenciatura em Ciências Policiais. Era um curso exigente e tinha sido divulgado, na altura, como pertencendo a um “rating” dos melhores a nível nacional, de todos do ensino superior.

Não posso negar que também o facto de fazer desde os 13 anos karaté, que me exigia muita auto-disciplina e resistência física e psicológica, ambiente em que me sentia bem e no qual sempre convivi naturalmente, não me influenciaram na escolha. Portanto, o curso de Oficial de Polícia reunia todas as condições que considerava importantes, que se coadunavam com a minha forma de estar na vida, e que, acima de tudo me motivavam.

12. Já tinha sido elemento policial antes de ingressar no ISCPSP?

Não.

Entrevista

37. Fale-me um pouco sobre si, como é a sua rotina diária profissional (por onde passou). De que forma varia?

A minha primeira colocação foi como Comandante da Esquadra de Loures no Comando Metropolitano de Lisboa. Depois, comandeie a Esquadra de Turismo, e chefeie também o Núcleo de Estudos e Planeamento e Relações Públicas, no mesmo Comando. Também aí, exercie as funções de porta-voz. Anos mais tarde, vim para a UEP chefiar a Área Operacional da Unidade. Entretanto abriu concurso para o Curso de Segurança Pessoal, ao qual concorreie, finalizeie e estou hoje no Corpo de Segurança Pessoal onde

desempenho, neste momento, as funções de Adjunta do Comandante do CSP e acumulo também o comando do Grupo Operacional de Segurança Pessoal a Entidades Nacionais.

Olhando para trás, considero e que foi um percurso muito variado e que me proporcionou perspectivas muito diferentes. O comando de esquadra é uma experiência única! Permite um contacto muito directo com o nosso efectivo, e um planeamento operacional de gestão da Esquadra com uma grande autonomia. É aí que verdadeiramente nos sentimos homens e mulheres de comando no terreno, o que voltei a encontrar agora no CSP. Planeamos as nossas operações, estamos com o nosso pessoal, somos nós que gerimos os recursos humanos, tudo passa por nós, é da nossa responsabilidade directa. É uma experiência única que aconselho e não se deve trocar por nada, quando se inicia a carreira de Oficial.

Quanto ao comando da Esquadra de Turismo deu-me uma perspectiva completamente diferente, porque é uma valência muito específica, uma Esquadra com características completamente diferentes, em que descobri elementos policiais extraordinários que dominavam, alguns deles, cinco ou seis línguas! Passam naquela Esquadra muitas histórias de vida, de estrangeiros vítimas de crime. Era a Esquadra que mais peças de expediente produzia, mas mesmo assim, com menos índice criminal do que outras congéneres europeias. Foi também muito agradável saber que aquela esquadra que é da nossa instituição, foi o espelho para muitas outras a nível mundial, ou seja, foi copiada por muitos outros países que quiserem ter este modelo de resposta policial. É uma esquadra que presta um excelente serviço ao cidadão.

Por outro lado, a chefia de um Núcleo trouxe um olhar mais completo e diversificado sobre aquele que é o maior Comando de Polícia, o de Lisboa. Como sabe, o Comando Metropolitano de Lisboa tem várias áreas de intervenção ao nível da sua estrutura Operacional, Logística e Administrativa e os Núcleos coordenam na sua área de competência tudo o que diz respeito àquela matéria ao nível das Divisões Policiais, o que possibilita uma visão macro, diferentemente do que se passa quando estamos numa esquadra, onde temos uma visão micro. É uma visão que me enriqueceu e me fez crescer muito enquanto profissional, passamos a ver como as coisas se articulam num Comando.

Depois passei para a força mais “musculada” da Polícia (UEP), como a costumam apelidar, e de facto foi muito proveitoso ter passado pela chefia da Área Operacional desta Unidade. Participar no planeamento e na coordenação do serviço operacional de cada Subunidade, que é feito por cada uma delas e e pelo seu Comandante, e em que a Área Operacional dá todo o apoio e articula com outros Departamentos essa actividade, dá-nos outros ensinamentos. Tem-se uma perspectiva completamente diferente, porque saímos do trabalho de esquadra, do trabalho territorial genérico, se assim podermos dizer, e entramos num trabalho específico de valências (de explosivos, de segurança pessoal, de operações especiais, de ordem pública), Permitindo que conheçamos melhor as valências especiais da polícia e como elas funcionam, o que, como é óbvio, me enriqueceu muito como profissional.

Finalmente, tracei há quase dois anos um outro objectivo, que foi passar a ser operacional do CSP, através da superação do curso respectivo. Sabemos que o começamos, mas nunca sabemos que chegamos ao final. Depois do curso vim para estas funções de segurança pessoal que são ainda mais interessantes do que pensei, e por isso sinto-me muito realizada.

Desde o meu primeiro dia até hoje, adoro o que faço. Escolhi por vocação, não foi o único “caminho” profissional que tinha, mas aquele que decidi abraçar. Escolhi estar na Polícia. Tenho a felicidade de sempre me ter deslocado para o meu local de trabalho satisfeita e isso é que considero importante, tentando dar sempre o melhor, ajudando a polícia e os seus profissionais, trabalhando sempre com este objectivo. É fabuloso todo

este trabalho. O trabalho com os nossos homens, com a população, é um desafio constante, é único e vai satisfazendo-nos muito.

38. Sentiu dificuldades ou mesmo desmotivação por razão de género quando começou a exercer funções de comando, nos primeiros tempos de trabalho?

Não. Quando fui para a Esquadra de Loures eu era a mais nova do efectivo, tinha 23 anos e era a primeira mulher a comandar aquela Esquadra. O meu adjunto, por exemplo, tinha 52 anos. Por isso, acredito que tenham pensado como seria dali para a frente com uma mulher, nova de idade a comandar aquela Esquadra, mas sempre dei o melhor que sabia e podia e acho que esse trabalho que fazemos todos os dias com o nosso efectivo e com a população, fá-los perceber que independentemente do género, e da idade, o importante é aquilo que somos e que damos como Comandantes, é o que diariamente fazemos pelo efectivo e pela população que temos sob a nossa responsabilidade.

39. O local onde está colocada foi opcional ou será que escolheram em função do género?

Não, foi opcional, eu é que concorri para o CSP.

40. Alguma vez teve que mudar de local de trabalho por ter conflitos no que toca a questões de género?

Não, felizmente não.

41. O que pensa ser relevante no Perfil do Oficial de Polícia?

Um profissional de Polícia tem de ser um bom técnico e um bom ser humano, ou seja, por um lado ter a preocupação de conhecer as técnicas e tácticas adequadas ao serviço que desempenha e querer estar sempre actualizado e, por outro lado, ser um profissional de polícia com valores e que pratique permanentemente empatia, entendendo a empatia como a capacidade de se colocar no lugar dos outros. Se nos conseguirmos colocar no lugar dos outros, conseguimos perceber melhor o cidadão que nos coloca um problema, e conseguimos perceber muito melhor um problema de um subordinado, pois pensamos permanentemente se a situação fosse connosco, como é que gostaríamos de ser tratados. Praticar os valores da frontalidade e lealdade, rejeitando a hipocrisia e a maledicência, são chaves importantes do sucesso enquanto Oficial. Como disse, a preocupação constante por se ser bom técnico e bom ser humano (no sentido a que aludi), reúnem os requisitos necessários para um bom perfil de Oficial, nunca esquecendo, mas isso está implícito, as nossas responsabilidades e as nossas funções, nunca descuidando o que é a nossa missão, devendo ter a conduta correcta para aquilo que esperam de nós.

42. Sentiu dificuldades ao comandar/chefiar elementos do sexo masculino?

Não. Aliás, a maioria das pessoas que comandeie eram homens, tive muito poucas mulheres sob o meu comando. Nunca senti dificuldades e tenho hoje a felicidade de dizer que, na generalidade, tive uma excelente relação com as pessoas que comandeie, mantendo ainda contacto com quase todos.

43. Nota por parte dos chefes e agentes, masculinos, algum tipo de constrangimento?

Não.

44. Por ser mulher, o que pensa a respeito do tratamento dos chefes e agentes para consigo?

d) Será que se fosse um homem seria igual?

Nunca senti diferença de tratamento por ser mulher, nem fazia qualquer sentido, isso acontecer.

45. Alguma vez sentiu que houvesse alguma forma de assédio por parte dos homens da instituição?

Não.

46. Alguma vez se sentiu excluída nas suas acções pelos chefes e agentes?

Não, também não.

47. O que considera relativamente à progressão na carreira das mulheres? É igual à dos homens oficiais?

Sim é, felizmente que ainda não mudaram essas regras e o que interessa é os requisitos que estão estipulados para a progressão da carreira que não fazem diferenciação do género. Desde que assim seja, obviamente que não podemos sentir diferenças de tratamento.

48. O que considera importante mudar no que refere a esta temática na nossa instituição?

Penso que estamos no bom caminho. É importante referir que a polícia é a força de segurança pioneira na recepção das mulheres. Na altura em que eu fiz a minha tese de licenciatura, a PSP já recebia mulheres há cerca de 28 anos, agora quase há 40, talvez. Tirando as enfermeiras pára-quedistas da Força Aérea, foi a instituição pioneira a receber nos seus quadros mulheres e isso diz muito acerca do espírito vanguardista da nossa instituição e do esforço que tem feito por dar a mulheres e homens as mesmas condições.

Claro que este processo é evolutivo. Provavelmente as primeiras mulheres a pertencerem ao quadro da Polícia passaram por experiências e encontraram condições que actualmente as mulheres já não passam. Por exemplo, faltavam algumas infra-estruturas que agora já estão. È, como disse, uma adaptação progressiva, mas não acho que haja nada de tão flagrante que seja urgente mudar. Tenho muito orgulho em ser uma mulher na Polícia de segurança Pública!

ANEXO 12. ENTREVISTA 4

ENTREVISTA

Dados Biográficos

Ano de nascimento: 23-10- 1979

Estado civil: Solteira

Número de Filhos: 1

Habilitações académicas: Licenciatura

Colocação Actual: Esquadra de Trânsito do Comando Distrital de Faro

Dados relativos à profissão/carreira

13. Quantos anos tem de serviço?

Desde 2003, agora é fazer as contas.

14. O que a motivou a ingressar numa profissão maioritariamente masculina?

Sinceramente não me preocupou muito se era masculina ou não. Ingressei na profissão porque achei que era uma profissão interessante, em que poderia dar algum contributo para a sociedade, para a ordem social, no caso mais concreto, sendo igualmente uma profissão que me possibilitaria não estar confinada a quatro paredes, poderia ter diversificados tipos de intervenções, em diversas áreas. A polícia é uma instituição que nos dá a possibilidade de não estarmos a fazer sempre a mesma coisa, tem várias possibilidades de tarefas diferentes.

15. Já tinha sido elemento policial antes de ingressar no ISCPSI?

Não. Estudei até ao 12º ano, entrei 1 ano em sociologia e só depois é que entrei na polícia.

Entrevista

49. Fale-me um pouco sobre si, como é a sua rotina diária profissional (por onde passou). De que forma varia?

Passei pela Esquadra de Trânsito em Faro e pela Deontologia e Disciplina ainda em Faro. Para além de Comandante da Esquadra de Trânsito, fui chefe do núcleo de deontologia e disciplina e instrutora de processos, na altura era a única instrutora, portanto lidava com os vários tipos de processos. Depois estive no Departamento de Formação da DN, depois pedi colocação em Santarém, onde fui colocada na Esquadra do Cartaxo, que é uma esquadra destacada. Lá estive também a acumular com a deontologia e disciplina, que é um núcleo do comando de Santarém, também era formadora de técnicas de intervenção policial e tiro. Nos comandos mais pequenos somos um género do faz tudo. Agora a rotina diária como comandante de divisão não é? Essencialmente é o serviço chamemos-lhe mais burocrático que tem a ver com a rotina da divisão, quer seja expediente, quer sejam situações relacionadas com o pessoal, transferências, colocações, elementos que estão de baixa, que metem férias, portanto esse tipo de expediente. Depois sempre que justifique, sair à rua, acompanhar policiamentos, operações. Participar e realizar muitas reuniões, é essencial para a coordenação e para acertar pormenores, limar arestas. Não tenho propriamente uma rotina. Às 09H00 o Oficial de Dia apresenta-se, dá-me conta do que aconteceu durante o seu turno de serviço, depois é ver, consoante as prioridades, assim construo o meu dia. Tenho também a preocupação de acompanhar as notícias, que é

importante sabermos o que aconteceu para estarmos a par, por exemplo a questão das manifestações, e tudo mais, é essencial estarmos a par das situações em geral. Depois é ao nível dos despachos, conforme eu disse, tem a ver com o expediente relacionado com a área do pessoal, as férias, as faltas, as ausências, tem a ver também com o despacho ao nível das operações e informações, as manifestações, os pedidos de apoio ao tribunal. Várias matérias. Depois, essencialmente é resolver problemas. E pronto, obviamente que não é o primeiro nível não é, ao Comandante de Divisão chegam alguns problemas, em princípio deveriam chegar apenas os mais complexos. O primeiro nível deveria caber aos supervisores operacionais. Nós aqui ainda não temos essa estrutura bem montada, Setúbal está a trabalhar nessa questão da constituição de equipas e aí o 1º nível será o do supervisor, depois é o comandante de esquadra e aquilo que o comandante de esquadra não resolve passa para cima, para o comandante de divisão.

50. Sentiu dificuldades ou mesmo desmotivação por razão de género quando começou a exercer funções de comando, nos primeiros tempos de trabalho?

Não. Fui colocada no trânsito. Aquilo que se sente de um modo geral, não tem a ver com o facto de ser homem ou mulher, é o facto de ser uma pessoa, um jovem ou uma jovem, acabadinhos de tirar uma licenciatura, colocados numa esquadra onde existem elementos policiais já com largos anos de carreira e de experiência, isso depois vai tudo da pessoa, é normal que quem já está, ao receber uma pessoa nova, também tenha algum interesse em saber o que essa pessoa tem de conhecimentos e se calhar até o testar esses conhecimentos não é... é mais por aí. Agora ser homem ou mulher, acho que vai das pessoas acima de tudo, da maneira de ser.

51. O local onde está colocada foi opcional ou será que escolheram em função do género?

Quando nós fomos colocados, curiosamente Setúbal tem quatro divisões, éramos 4 Oficiais. Quando fomos colocados foram colocados dois homens e duas mulheres como comandantes de divisão (risos), portanto acho que não foi tido em consideração. Mais uma vez, mais do que a questão do género, eu aqui não posso estar a falar porque não fui eu quem fez estas colocações, mas se fosse eu a escolher acho que tentaria adequar as características das pessoas à função e ao local. Ser comandante da divisão de Almada é necessariamente diferente de ser comandante de divisão do Seixal, do Barreiro ou de Setúbal. São Divisões diferentes, com características diferentes e problemas diferentes.

52. Alguma vez teve que mudar de local de trabalho por ter conflitos no que toca a questões de género?

Não.

53. O que pensa ser relevante no Perfil do Oficial de Polícia?

Dizer só uma coisa é muito complicado. Um Oficial Polícia tem de ter muitas características e qualidades. É complicado dizer uma que seja a mais importante. Ahhh... Ser inteligente, porque implica ter capacidade de se adaptar a diferentes circunstâncias, ter posturas diferentes em diferentes locais e quando se fala com diferentes pessoas é importante ter a versatilidade necessária para conseguir ultrapassar certas questões que se, calhar à primeira vista, não são de fácil resolução.

54. Sentiu dificuldades ao comandar/chefiar elementos do sexo masculino?

Mais uma vez não tem ver com o género, tem a ver com as pessoas. É complicado estar a generalizar a esse ponto, há mulheres que são complicadas e há homens que são complicados. No meu caso não senti dificuldade. Não me preocupo com o género, preocupo-me com a maneira de ser da pessoa. Como é que a pessoa é, o que é que a motiva, que interesses tem. Não passa tanto pelo facto de ser homem ou mulher.

55. Nota por parte dos chefes e agentes, masculinos, algum tipo de constrangimento?

Com a linguagem certamente (risos), agora se virmos, em boa verdade, só pelo simples facto de ser comandante, há logo um cuidado com a linguagem. Portanto, se calhar e mais uma vez, tem a ver com a pessoa e com as funções talvez.

56. Por ser mulher, o que pensa a respeito do tratamento dos chefes e agentes para consigo?

e) Será que se fosse um homem seria igual?

Dos chefes ou dos agentes para comigo? Se seria diferente se eu fosse homem? Não sei. Há o constrangimento inerente ao facto de eu ser comandante deles (risos). Não se prende pelo género mas sim pelo posto, acho que se prende mais por aí porque há determinados cuidados que um agente ou chefe tem quando um comandante se está a aproximar, tanto se for homem como mulher. Agora pelo facto de ser mulher, se calhar perguntando a eles era capaz de conseguir uma resposta mais fidedigna. Eu pelo menos não o sinto.

57. Alguma vez sentiu que houvesse alguma forma de assédio por parte dos homens da instituição?

Não. Acho que aí há uma situação que é importante termos presente enquanto mulheres e parte especialmente de nós, se calhar vai da postura, logo desde início. Eu pelo menos estou convencida que tem muito a ver com a conduta da pessoa, da mulher.

58. Alguma vez se sentiu excluída nas suas acções pelos chefes e agentes?

Não.

59. O que considera relativamente à progressão na carreira das mulheres? É igual à dos homens oficiais?

Ahhh... eu estou a pensar nas mulheres que conheço e no que estão a desempenhar e, assim em termos genérico, se calhar há mais mulheres em núcleos por exemplo, eu estou a falar de cor e estou a responder sem fazer uma contabilização, estou a responder assim de momento, assim de repente, à primeira vista, parece-me que há mais mulheres como chefes de núcleo, por exemplo, em funções burocráticas, e se calhar menos a assumir funções operacionais, como comandante de divisão, por exemplo.

60. O que considera importante mudar no que refere a esta temática na nossa instituição?

A nossa instituição é uma das que primeiro acolheu as mulheres no seu seio, logo também será natural que seja das que está mais evoluída nesta circunstância. Eu se calhar estou a ter este discurso porque há uns anos largos atrás já houve várias mulheres que desbravaram este terreno. Acho que acima de tudo as mulheres naquilo que fazem, têm de fazer bem, depois a partir do momento em que as outras pessoas vêm que são pessoas competentes e empenhadas, depois a partir daí, acho que não têm problemas maiores. Se calhar até conseguem (e agora generalizando) mais uma vez podemos sempre cair no erro ao generalizar, mas generalizando, as mulheres se calhar ate sendo mais sensíveis, poderão ter outra perspectiva dos problemas dos outros, estou a falar em concreto em relação aos agentes por exemplo, o que lhes permite se calhar dar outro apoio não sei, e obviamente que os agentes sentindo-se apoiados quando precisam, o inverso depois também acontece, também dão quando podem. Mas isto de generalizar é muito complicado. Se calhar pela capacidade de ver os outros e perceber o que os outros sentem, a questão da empatia, e depois se calhar retirar o que as pessoas têm de melhor.

ANEXO 13. ENTREVISTA 5

ENTREVISTA

Dados Biográficos

Ano de nascimento 28-07-1975

Estado civil: Solteira

Número de Filhos: 0

Habilitações académicas: Mestrado em Direito

Colocação Actual : Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

Dados relativos à profissão/carreira

16. Quantos anos tem de serviço?

12 anos

17. O que a motivou a ingressar numa profissão maioritariamente masculina?

A minha família já tinha pessoas que pertenciam ao meio policial, o meu pai, o meu irmão, a minha irmã. Quando chegou a altura de entrar para a faculdade tive a possibilidade de ingressar na faculdade, mas optei por vir para a polícia. Já tinha concorrido uma vez aqui para o instituto, mas não consegui passar e quando tive possibilidade entrei pela via da carreira base, mas o meu objectivo foi sempre o de ingressar na Escola Superior. Ou seja eu sou polícia porque eu gosto e porque eu quero.

18. Já tinha sido elemento policial antes de ingressar no ISCPSI?

Sim.

Entrevista

61. Fale-me um pouco sobre si, como é a sua rotina diária profissional (por onde passou). De que forma varia?

Actualmente a minha rotina não varia muito, porque aqui também não dá para variar muito no sentido que nós cumprimos um horário, não estamos subjugados a objectivos de um comando ou mesmo da direcção nacional ao nível operacional, então actualmente a

rotina é constante. Mas anteriormente, quando eu comecei a exercer funções de comando, é claro que era um pouco mais diversificada, as manhãs eram passadas basicamente a ver o expediente do dia anterior, a responder a algumas informações e ofícios se houvesse e à tarde seria a fazer operações direccionadas para a fiscalização de trânsito, principalmente. Estou-me a recordar por exemplo da 30^a Esq que era um pouco diferente da esquadra que comandeí a seguir na Amadora. Na 30.^a Esq.^a tínhamos sempre manifestações, o que condicionava um pouco o trabalho da esquadra propriamente dito. Pois só sabíamos das mesmas com poucas horas de antecedência. O efectivo tinha que ser deslocado para junto da Assembleia da República ou para junto da Residência Oficial do Primeiro-Ministro, consoante o local onde a manifestação se fosse realizar. O ritmo era um pouco mais calmo que na 60^a esquadra na Amadora. Esta, tratando-se de uma esquadra destacada, tinha um pouco mais de autonomia, e o comando da minha esquadra passava pela divisão dos meios materiais e meios humanos pela 60.^a Esquadra- Mina e pela 60.^a A Esquadra - São Brás. Esta última esquadra funcionava (e funciona), como um posto policial. Ou seja, tinha um efectivo que tinha de dividir pelas duas esquadras, tinha de haver um planeamento dos elementos que tinha. Tinha dois carros, dois graduados e normalmente tinha que direccionar o policiamento para as duas áreas. Era uma área mais trabalhosa mas também mais aliciante. Não havia um dia que fosse igual ao outro. Na 60.^a Esquadra (Amadora) tínhamos sempre as operações da divisão, da esquadra, só não tínhamos a questão das manifestações, mas a nível de expediente o número era muito mais elevado. Passava grande parte da manhã ou mesmo toda a ver expediente. A seguir ao fim-de-semana, passava a 2^a feira toda a ver expediente, além de ter de responder às informações, também os ofícios que era preciso enviar para os tribunais, a nível de penhoras e pedidos de informação, era eu que examinava ou o meu adjunto. Apesar de ser a secção de notificações a efectuar as diligências e a elaborar os ofícios era o comandante da esquadra ou o adjunto que os examinavam antes de irem a despacho ao Comandante de Divisão. A própria questão da criminalidade é diferente, comparando a área da 30.^a Esq.^a com a área da 60.^a Esq.^a. Ao invés de se ter uma população de nível superior educacional como na 30^a Esq.^a, verifica-se que há uma grande mistura étnica e as pessoas estão num estrato social mais baixo, podendo ser um factor relevante para a concretização de uma criminalidade mais diversa da que se verificava na 30.^a Esq.^a: distúrbios, roubos, pequenos furtos, e tínhamos de passar algum tempo a analisar onde se verifica uma maior afluência criminal, para podermos direccionar o policiamento para essas áreas.

No fundo, a única rotina de um comandante de esquadra – na 60.^a e mesmo na 30.^a – era o expediente, o resto nunca era igual. Se à tarde não tivesse uma operação ou tivesse mais tempo livre, pedia ao carro-patrolha para me vir buscar, ia dar uma volta pela área, ia à 60.^a Alfa que era a esquadra onde eu não ia lá tantas vezes, e tentava manter um pouco de presença.

62. Sentiu dificuldades ou mesmo desmotivação por razão de género quando começou a exercer funções de comando, nos primeiros tempos de trabalho?

Não, nunca senti. Durante o curso uma das minhas dúvidas mesmo era se seria capaz de comandar um grupo de homens, não só porque já sabia mais ou menos como é que eles se portavam, pois já vinha da experiência da área operacional enquanto agente, mas também se eles estariam receptivos à presença de uma mulher a nível de comando.

63. O local onde está colocada foi opcional ou será que escolheram em função do género?

Foi opcional.

64. Alguma vez teve que mudar de local de trabalho por ter conflitos no que toca a questões de género?

As questões de género não, que eu sentisse não, nem ao nível do género nem a nível intelectual. Nunca me senti constrangida.

65. O que pensa ser relevante no Perfil do Oficial de Polícia?

Capacidade de liderança acima de tudo, capacidade de conseguir motivar e transformar os seus homens no sentido de eles darem aquilo que se quer, mas o líder também tem de saber dar e ceder. Só assim se consegue um bom trabalho de equipa e um bom ambiente no trabalho.

66. Sentiu dificuldades ao comandar/chefiar elementos do sexo masculino?

Não, muito pelo contrário, sempre tive um bom relacionamento com os elementos que chefiei, na sua maioria.

67. Nota por parte dos chefes e agentes, masculinos, algum tipo de constrangimento?

Não, nem em relação ao género nem a nada.

68. Por ser mulher, o que pensa a respeito do tratamento dos chefes e agentes para consigo?

f) Será que se fosse um homem seria igual?

Tratavam-me de maneira diferente no sentido em que eu penso que eram mais sensíveis à presença de uma comandante feminina. Eu tive uma boa experiência com os grupos que comandeï no sentido que sempre consegui levar a água ao meu moinho com eles. Notava que no geral eles eram muito cordiais, e muito solícitos, se calhar também pela maneira como eu os abordava e chamava a atenção quando era preciso, porque também pode haver homens que estejam no comando e podem não conseguir obter quaisquer resultados dos seus homens, porque não conseguem falar ou abordá-los, não sabem estar com eles, não existe comunicação ou mesmo motivação. Também há mulheres que estão no comando e que também não conseguem ter uma boa relação com os elementos, acho que tem a ver com a própria personalidade e com a maneira como conseguimos relacionar com eles. A liderança nada tem a ver com o género.

69. Alguma vez sentiu que houvesse alguma forma de assédio por parte dos homens da instituição?

Não, não.

70. Alguma vez se sentiu excluída nas suas acções pelos chefes e agentes?

Não.

71. O que considera relativamente à progressão na carreira das mulheres? É igual à dos homens oficiais?

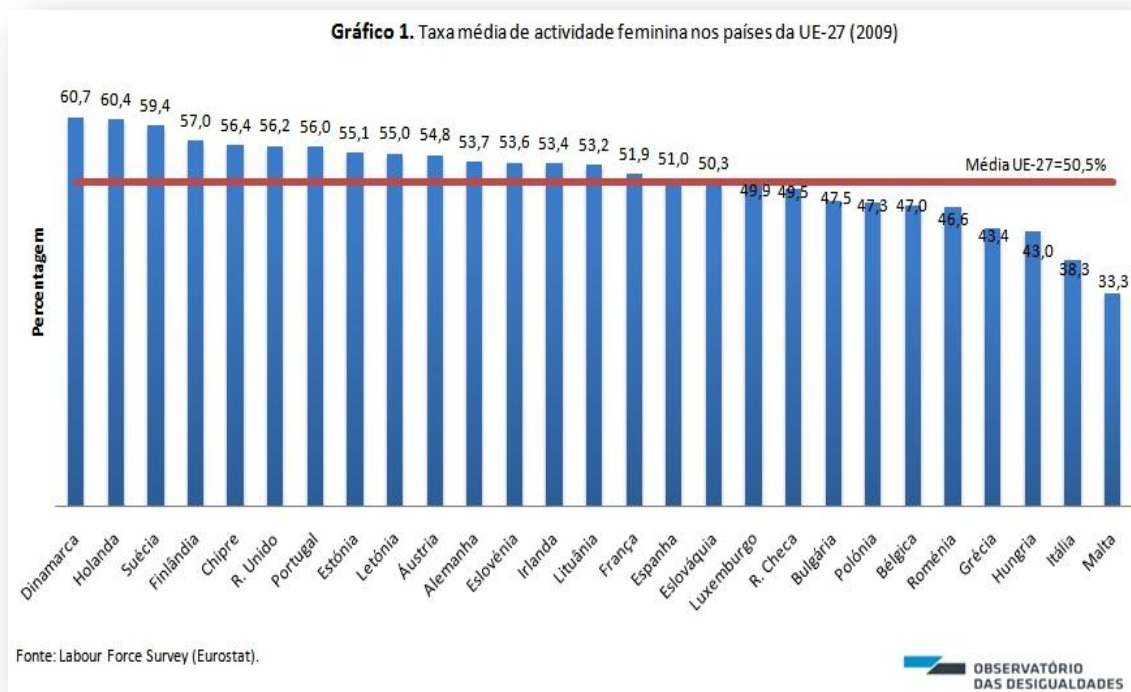
É! É igual.

72. O que considera importante mudar no que refere a esta temática na nossa instituição?

Acho que, neste momento, existe igualdade e a sociedade vê com bons olhos a integração e participação da mulher na polícia. Agora vê-se mais a vinda de mulheres para a polícia, talvez pela facilidade das provas físicas e, por vezes, isso era um entrave. Não acho que sejamos menos capazes que os homens, para qualquer cargo na nossa instituição

ou em outra, até porque temos demonstrado que somos tão capazes que eles. Há algumas funções que eu própria admito que nos são mais difíceis, pois têm um nível de exigência muito maior (a nível físico principalmente, por exemplo a integração na UEP, no GOE) e que teríamos de trabalhar arduamente para conseguir desempenhar essas funções, mas em todas as outras que exijam um grau intelectual e académico, nós estamos muito mais que preparadas para as desempenhar sem qualquer nível de entrave de género.

ANEXO 14. ACTIVIDADE FEMININA NA U.E. NO ANO DE 2009



ANEXO 15. POPULAÇÃO EMPREGADA POR PROFISSÃO NO ANO DE 2011

População empregada (%) por profissão principal (CPP-10), 2011

Profissão (CPP-10)	Total	Mulheres
1: Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	6,2	4,3
2: Especialistas das atividades intelectuais e científicas	14,2	17,5
3: Técnicos e profissionais de nível intermédio	8,8	7,5
4: Pessoal administrativo	8,3	11,5
5: Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	16,2	21,9
6: Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	9,6	8,1
7: Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	15,9	5,4
8: Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	8,4	5,2
9: Trabalhadores não qualificados	11,7	18,4
0: Forças Armadas	0,7	§

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego

(§) valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado.

ANEXO 16. ENTREVISTA AO SENHOR DIRECTOR DO INSTITUTO – SUPERINTENDENTE PEDRO CLEMENTE

Entrevista a: Superintendente Pedro Clemente – Director do ISCPSI

FEMINIZAÇÃO DA POLÍCIA

Com os meus quase 30 anos de Polícia assisti à progressiva entrada dos cidadãos femininos nos quadros da Polícia, que teve até agora algumas vantagens: o que me apercebi da minha vida profissional foi - primeiro que a polícia tem uma baixa taxa de feminização. Assim como, as organizações não podem ser excessivamente, masculinizadas (PSP) ou feminizadas (SEF). A criação da Polícia tem de ser inovada de modo a incentivar mais Agentes, Chefes e Oficiais do sexo feminino.

As mulheres quando começaram a entrar em algumas áreas da Polícia foram factor de inovação, até porque tinham competências não só académicas, mas tecnológicas diferentes das que tinham a maioria das bases masculinas considerado tradicional. Por outro lado, em alguns nichos muito específicos de tratamento de algumas problemáticas têm-se revelado muito importantes, desde logo, a sua presença na relação com o cidadão tem sido uma mais-valia, por outro lado, como o tratamento de assuntos menores com maior investigação de alguns crimes específicos, bem como por exemplo, no caso concreto, da violência doméstica tem tido uma sensibilidade especial que resulta da sua condição de cidadã feminina, sim, porque não deixam de o ser quando vêm para a polícia.

A entrada das mulheres na polícia e o facto de elas se masculinizarem não acarreta vantagens para a instituição, não é isso que se pretende, o que é preciso em primeiro lugar é ter um quadro pessoal com mais mulheres.

Quanto ao resto não noto que haja dificuldades de maior. Quando as mulheres entraram na polícia e a sua crescente admissão tem sido uma mudança de mentalidades do ponto de vista cultural. A maioria delas são oriundas de zonas urbanas, porque a polícia actua nas zonas urbanas. No fundo, a polícia está mais contextualizada na sua interacção com o cidadão e por outro lado a decisão do sexo feminino na polícia, se formos ver nas questões de balanço social do ponto de vista ético disciplinar, não temos tido grandes casos.

Onde podemos dizer que tem tido algum peso para a instituição?

Podemos apontar factores como a maternidade ou assistência à família. Acontece que não se pode ver nesse prisma estreito, porque quando uma mulher polícia é mãe, está a dar um contributo à actividade de renovação de gerações. Ora, uma sociedade que tem uma baixa taxa de natalidade é uma cidade que tem muita dificuldade em ter futuro, como acima de tudo, em ter progresso de bem-estar económico e social.

Uma das formas de combater a crise é ter uma alta taxa de natalidade. Por isso, não é por aí, que podemos dizer que há um prejuízo, muito pelo contrário, há um contributo. Neste sentido a Instituição tem de encontrar mecanismos para fazer com que esse ponto negativo possa passar a ser um ponto forte da mesma.

Do que eu tenho presente, nomeadamente, do tempo que comandi esquadras, havia muitos hábitos que podemos considerar hoje promíscuos como alcoolismo ou algum tipo de linguagem, muitas vezes inapropriada a forma de ser do cidadão. Tudo isso mudou com a crescente presença de mulheres, normalmente, de origem urbana dentro da polícia.

De resto não poderemos falar só neste aspecto. É de referir que elas são também trabalhadoras como são os homens. Não vejo necessidade de uma discriminação. Agora é preciso, na minha opinião, fazer campanhas de sensibilização junto das jovens, para apresentar as carreiras policiais como uma possibilidade de futuro. Seria bom que o CFOP tivesse mais raparigas.

Se haverá sectores que sejam mais característicos de mulheres?

O que nós podemos ver é que naquelas áreas mais específicas onde não reside a violência física imediata, quanto muito poderá haver global, mostram os estudos sociológicos que as mulheres estão muito aptas a gerir essas situações.

Será que podemos ter uma PSP, olhando para o futuro, com mais mulheres que homens?

Eu acho que a PSP devia reflectir os seus quadros e, efectivamente, a composição da sociedade portuguesa, ou seja, a sociedade tem mais mulheres que homens, pode ter mas não muito quanto isso, a minoria ter essa representação também.

Será a PSP uma profissão de homens de barba rija?

Ser homem não tem de ser necessariamente uma masculinização excessiva. A experiência tem-me mostrado que não. Poderá haver alguns sectores em que as mulheres têm algumas particularidades que também têm os homens, o princípio de que os homens e as mulheres não são opostos mas sim complementares, nomeadamente, em intervenções especiais, por exemplo, anti-terrorismo, ou outras áreas de formação cívica, prevenção

rodoviária, entre outras, aproveitando o tipo de aptidões e de apetências das mulheres para o desempenho dos objectivos pretendidos.

Há que aproveitar o que é melhor de cada género, e não julgar só em factor do sexo. Nada de nunca ter em mente nenhum tipo de segregação ou discriminação oposta.

No meu trabalho com as mulheres dentro da polícia não posso apontar dificuldades de interacção pessoal, nem menor eficiência nos processos em que estas se encontram envolvidas, nomeadamente, em grupos de trabalho. Significa isto que, as mulheres não são obstáculo mas são sim uma mais-valia, como se pode ver, um valor público perceptível em gestão pública.

Nota de pé de página:

Terão as mulheres polícias maior ou menor produtividade?

É uma falsa questão, porque não tem sido nunca complicado apurar os instrumentos de avaliação de produtividade e tinham de ter em condições, digamos, experimentais idênticas para uns e para outros, e na minha percepção empírica, nunca tive essa sensação de menor facilidade, antes pelo contrário, há sim uma maior facilitação na adaptação às novas tecnologias e na exploração das virtualidades das mesmas. Por isso não vejo que isso seja uma questão.

Qual será a zona de recrutamento mais indicada?

Eu defenderia há alguns anos que deveria ser feita tendencialmente em meios urbanos, porque quando cheguei à polícia, acerca de trinta anos, os polícias eram oriundos do país rural profundo, Alentejo e Trás-os-Montes, e não das zonas urbanas onde actuavam. E lembro-me que inicialmente com os elementos mais velhos, havia uma certa dificuldade de perceber ou compreender alguns fenómenos urbanos, nomeadamente, algumas atitudes da juventude porque estavam muitas vezes inseridos culturalmente nesses contextos urbanos, por isso acho que, realmente é preferível recrutar elementos das áreas urbanas que tenham características daquelas, onde mais tarde irão trabalhar, sejam homens ou sejam mulheres.

Contudo, o nosso país está cada vez mais litoralizado e urbanizado e por outro lado, os *mass media* praticamente massificaram o tipo de cultura dos jovens, por isso penso que hoje é praticamente irrelevante o ponto de origem do recrutamento dos jovens.

**ANEXO 17. TERMO DE CONSENTIMENTO DO SENHOR DIRECTOR DO INSTITUTO –
SUPERINTENDENTE PEDRO CLEMENTE**

Termo de Consentimento Informado

Tomei conhecimento que a estudante finalista do Curso de Formação de Oficiais de Polícia, Tânia Patrícia de Jesus António está a desenvolver um estudo sobre a influência do género nas funções de comando direccionado para as mulheres Oficiais na PSP, tendo como objectivo geral aferir se as mulheres Oficiais de Polícia, a exercer funções de comando e chefia, sentem a existência de alguma tipo de constrangimento que possa, de alguma forma, condicionar o desempenho das suas funções e se as mesmas se vêm prejudicadas em razão do género.

Esta dissertação final de curso está sob a orientação da Prof.^a Doutora Maria José Silveira Núncio, docente do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Neste âmbito foram-me explicados os objectivos do trabalho e foi solicitada a minha colaboração para responder a uma entrevista.

Fui informado de que as respostas serão gravadas para facilitar a sua análise, sendo destruídos os registos áudio após a sua transcrição. A minha identificação será divulgada e a minha colaboração tem um carácter voluntário, podendo desistir em qualquer momento do trabalho.

Fui esclarecido sobre todos os aspectos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas. Fui informado que tenho direito a recusar participar e que a minha recusa em fazê-lo não terá consequências para mim.

Aceito, pois, colaborar neste estudo e assino onde indicado.

Lisboa, 23 abril de 2012

Assinatura: 

Tabela 1 - Aptidão / Motivação pela Carreira de Oficial da PSP

DIMENSÃO	CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS	Nº DE CASOS
<p style="text-align: center;">Aptidão / Motivação pela Carreira de Oficial da PSP</p>	<p style="text-align: center;">Familiares na PSP</p>	<p>R1: “Tinha um primo que frequentava a Escola Superior de Polícia e na altura ele falou comigo (...) e fiquei interessada, (...)”.</p> <p>R3: “O meu pai, que tinha sido militar e pertencido ao Corpo de Tropas Pára-queda deu-me a conhecer a carreira das armas, falando-me das Academias, incluindo a nossa, da polícia (...)”</p> <p>R5: “A minha família já tinha pessoas que pertenciam ao meio policial, o meu pai, o meu irmão, a minha irmã.”</p>	3
	<p style="text-align: center;">Interesse Próprio</p>	<p>R3: “Achei muito interessante optar por um curso que era universitário, o que fazia parte dos meus objectivos – a frequência de uma licenciatura, e ao mesmo tempo conseguia ter exigências adicionais comparativamente com outros (...) a grande motivação pela opção Escola Superior e por vir a ser Oficial da PSP, foi escolher uma profissão em que eu pudesse ajudar os outros. Sentir-me útil, perceber que podia ajudar quem de mim e da Polícia precisasse, perceber que poderia contribuir para uma sociedade melhor, foi fulcral para a decisão (...)”</p> <p>R4: “ (...) Ingressei na profissão porque achei que era uma profissão interessante, em que poderia dar algum contributo para a sociedade, para a ordem social, no caso mais concreto, sendo igualmente uma profissão que me possibilitaria não estar confinada a quatro paredes, poderia ter diversificados tipos de intervenções, em diversas áreas. A polícia é uma instituição que nos dá a possibilidade de não estarmos a fazer sempre a mesma coisa, tem várias possibilidades de tarefas diferentes.”</p> <p>R5: “Quando chegou a altura de entrar para a faculdade tive a possibilidade de ingressar na faculdade, mas optei por vir para a polícia. Já tinha concorrido uma vez aqui para o Instituto, mas não consegui passar e quando tive possibilidade entrei pela via da carreira base, mas o meu objectivo foi sempre o de ingressar na Escola Superior. Ou seja eu sou polícia porque eu gosto e porque eu quero.”</p>	3
	<p style="text-align: center;">Ausência de outras oportunidades</p>	<p>R2: “Não tenho ninguém na família ligada às forças armadas nem às forças policiais, nem às forças de segurança nem coisa nenhuma. Foi uma mistura de curiosidade, talvez de rebeldia.</p>	2

		(...) Talvez também um pouco de entusiasmo de poder sair de casa, contrariar as decisões dos pais com esta minha decisão, foi tudo menos aquela vontade implícita que quero ser polícia para a minha vida toda.” R3: “(...) Era um curso exigente e tinha sido divulgado, na altura, como pertencendo a um “rating ”dos melhores a nível nacional, de todos do ensino superior. (...) o curso de Oficial de Polícia reunia todas as condições que considerava importantes, que se coadunavam com a minha forma de estar na vida, e que, acima de tudo me motivavam.”	
	Já era elemento policial	R5: “(...) pois já vinha da experiência da área operacional enquanto agente (...)”	1

Tabela 2 - Aspectos relacionais ao nível profissional

DIMENSÃO	CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS	Nº DE CASOS
<p>Aspectos relacionais ao nível profissional</p>	<p>Tem experiência profissional de comando</p>	<p>R1: “(...) A nível de comando iniciei na Esquadra da Pontinha, tive 5 anos na divisão de Loures como Subcomissário. Durante esses anos tive a felicidade de passar por várias esquadras dessa mesma divisão, passei por Odivelas, Santo António dos Cavaleiros, de Loures e também estive a chefiar os Inquéritos Criminais da Divisão. Com a promoção de Comissária, fui colocada administrativamente no Comando Metropolitano do Porto mas fiquei a desempenhar funções nos serviços sociais da PSP durante 6 meses. Findos esses 6 meses fui colocada no Comando Regional dos Açores onde estive desde Agosto de 1999 até Abril de 2001. (...) Em 2001 regressei a Lisboa, fui colocada na 2ª Divisão dos Olivais onde estive durante o mês de Maio. No final do mês de Maio(...) Nucleo de Operações onde estive durante um ano. No final do ano engravidei da minha 4ª filha. Quando terminei a licença de maternidade fui colocada como adjunta do Comando da Divisão de Loures em 2003, onde estive um ano e em Julho de 2004 passei a comandar a Divisão de Loures.(...) Em 2008 passei para Chefe da Área Operacional do COMETLIS (...) estive lá 3 anos até vir para o Departamento de Armas e Explosivos. (...) Desde 1 de Março de 2010 que estou no DAE.(...)”</p> <p>R2: “Tive em Torres Novas a ministrar uma escola de alistados (...) entretanto fui colocada no comando de Aveiro, tive cerca de dois anos a comandar a esquadra de Espinho, foi convidada para dar aulas na ESP, fiquei na escola cerca de cinco anos, de seguida fui convidada para ser chefe de divisão de segurança dos Serviços Prisionais estive lá 6 anos. Entretanto não quis renovar a comissão, foi na altura que fiz o curso para Intendente, e apresentei-me na Direcção Nacional da PSP. Tive lá pouco tempo porque o comandante de Lisboa convidou-me para comandar a divisão de Cascais. Tive a Comandar a divisão de Cascais cerca de um ano e meio. Quando fui promovida a Intendente tive de sair da Divisão e fui para o COMETLIS, comandar a área de apoio geral (...) Entretanto tive um convite (...) da ministra da Educação (...) para formar um gabinete de segurança no Ministério da Educação (...) Aqui estou eu desde 2006 até hoje, já passámos aqui por várias fases, primeiro formámos uma equipa de missão que se extinguiu ao fim de três anos, mas a Ministra queria que fosse algo permanente e então formou um gabinete Coordenador de Segurança equiparado a uma Direcção Geral,</p>	<p>5</p> <p>108</p>

		<p>um gabinete de Coordenador da Segurança Escolar e eu fiquei a dirigi-lo.”</p> <p>R3: “A minha primeira colocação foi como Comandante da Esquadra de Loures no Comando Metropolitano de Lisboa. Depois, comandeie a Esquadra de Turismo, e chefieie também o Núcleo de Estudos e Planeamento e Relações Públicas, no mesmo Comando. Também aí, exercie as funções de porta-voz. Anos mais tarde, vim para UEP chefiar a Área Operacional da Unidade. (...)estou hoje no CSP onde desempenho, neste momento, as funções de Adjunta do Comandante do CSP e acumulo também o comando do Grupo Operacional de Segurança Pessoal a Entidades Nacionais. (...)”</p> <p>R4: “Passeie pela Esquadra de Trânsito em Faro e pela Deontologia e Disciplina ainda em Faro. Para além de Comandante da Esquadra de Trânsito, fui chefe do Núcleo de Deontologia e Disciplina e Instrutora de processos, na altura era a única Instrutora, portanto lidava com os vários tipos de processos. Depois estive no Departamento de Formação da DN, depois pedi colocação em Santarém, onde fui colocada na Esquadra do Cartaxo, que é uma esquadra destacada. Lá estive também a acumular com a Deontologia e Disciplina, que é um Núcleo do Comando de Santarém, também era Formadora de Técnicas de Intervenção Policial e Tiro. Nos comandos mais pequenos somos um género do faz tudo. Actualmente estou a Comandar a Divisão de Almada. (...)”</p> <p>R5: “Comandeie a 30ª Esquadra Lapa, (...) a 60ª esquadra – S. Brás na Divisão da Amadora, (...) actualmente estou colocada no ISCPSI (...)”</p>	
	<p>Influência negativa do género na função</p>	<p>R1: “Em relação a ser mulher na polícia, temos de trabalhar muito mais, para ser vista como igual, não como melhor, mas pelo menos como igual, tanto para os seus pares como também para os seus subordinados. Estes não dizem nem bem nem mal, dizem que é diferente ter uma mulher a comandar. Para se ter um comando é preciso saber liderar numa equipa e as pessoas têm de acreditar e confiar em nós.”</p>	<p>1</p>
	<p>Não influência negativa do género na função</p>	<p>R2: “Talvez uma mulher a comandar tenha mais vantagem, porque os homens têm mais respeito. Numa conversa de homem para homem, a linguagem pode modificar um bocado, já se for com uma mulher, eles acabam por ter mais cuidado pois inibem-se muito mais por ser uma senhora. Acho que essa diferença é positiva. Eu também fiz muita questão disso. Porque há muitas mulheres que depois de entrarem na polícia já são meios homens. Isso para mim é um erro. Porque a vantagem de ser mulher é ser mulher.”</p> <p>R5: “(...)Notava que no geral eles eram muito cordiais, e muito solícitos, se calhar também pela maneira como eu os abordava e chamava a</p>	<p>2</p>

		atenção quando era preciso, porque também pode haver homens que estejam no comando e podem não conseguir obter quaisquer resultados dos seus homens, porque não conseguem falar ou abordá-los, não sabem estar com eles, não existe comunicação ou mesmo motivação.(...)"	
--	--	---	--

Tabela 3 - Percepção geral sobre o exercício da função

DIMENSÃO	CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS	Nº DE CASOS
Percepção geral sobre o exercício da função	Sente vocação	<p>R1: “(...)Tenho aprendido muito aqui. Gosto muito de cá estar e que certamente ainda haverá muito para fazer.(...)”</p> <p>R3: “Tenho muito orgulho em ser uma mulher na Polícia de segurança Pública!”</p>	2
	Sente dificuldades no desempenho	<p>R1: “ (...) senti foi algumas dificuldades.”</p>	1
	Não sente dificuldades no desempenho	<p>R1: “Não, Sem dúvida que a nossa formação na Escola Superior de Polícia é muito boa muito abrangente mas estamos de alguma forma protegidos dentro da escola. (...). Podemos sair muito bem preparados em diversas áreas, mas há uma questão que nenhuma escola nos consegue preparar: a auto-confiança, a capacidade de liderança, a capacidade de gerir os recursos humanos, acreditando no que temos e trabalhar com o que temos. Desmotivação não senti, (...)”</p> <p>R2: “Não. (...) Quando fui para uma esquadra não notei nada disso (...) Não tive nenhum problema. O facto de ser mulher não interferiu nada.”</p> <p>R3: “Não. Quando fui para a Esquadra de Loures eu era a mais nova do efectivo, tinha 23 anos e era a primeira mulher a comandar aquela Esquadra.(...) Por isso, acredito que tenham pensado como seria dali para a frente com uma mulher, nova de idade a comandar aquela Esquadra, mas sempre dei o melhor que sabia e podia e acho que esse trabalho que fazemos todos os dias com o nosso efectivo e com a população, fá-los perceber que independentemente do género, e da idade, o importante é aquilo que somos e que damos como Comandantes, é o que diariamente fazemos pelo efectivo e pela população que temos sob a nossa responsabilidade.”</p> <p>R4: “Não. Fui colocada no trânsito. Aquilo que se sente de um modo geral, não tem a ver com o facto de ser homem ou mulher, é o facto de ser uma pessoa, um jovem ou uma jovem, acabadinhos de tirar uma Licenciatura, colocados numa esquadra onde existem elementos policiais já com largos anos de carreira e de experiência, isso depois vai tudo da pessoa, é normal que quem já está, ao receber uma pessoa nova, também tenha algum interesse em saber o que essa pessoa tem de conhecimentos e se calhar até o testar esses</p>	5

		<p>conhecimentos não é... é mais por aí. Agora ser homem ou mulher, acho que vai das pessoas acima de tudo, da maneira de ser.”</p> <p>R5: “Não, nunca senti. Durante o curso uma das minhas dúvidas mesmo era se seria capaz de comandar um grupo de homens, não só porque já sabia mais ou menos como é que eles se portavam, pois já vinha da experiência da área operacional enquanto Agente, mas também se eles estariam receptivos à presença de uma mulher a nível de Comando.”</p>	
--	--	---	--

Tabela 4 - Estratégias para a adaptação à função (equilíbrio)

DIMENSÃO	CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS	Nº DE CASOS
Estratégias para a adaptação à função (equilíbrio)	Formação recebida	R1: “(...) Sem dúvida que a nossa formação na Escola Superior de Polícia é muito boa muito abrangente (...)”	1
	Apoio sentido	R1: “(...)Ao princípio custou muito conciliar a vida profissional com a pessoal. (...) Valia-me os camaradas Comissários pois tínhamos todos casas pré-fabricadas para morar e ajudávamo-nos muito. Hoje agradeço tudo aquilo que fizeram por mim.”	1
	Colocação profissional por opção	R3: “Não, foi opcional, eu é que concorri para o CSP.” R5: “Foi opcional.”	2
	Estratégias pessoais utilizadas no equilíbrio	R1: “Não faço turnos, nem fim de semanas, logo é mais fácil de gerir a vida particular com a profissional.” R2: “Não há rotina fixa pois é um gabinete muito dinâmico. O não fazer a mesma coisa todos os dias é muito bom. Acaba por não ser rotineiro.”	2
	Estratégias consideradas para o equilíbrio	R1: “Tem de ser uma pessoa honesta consigo própria e com os outros, tem de ter auto-domínio tem de ter auto-confiança e tem de ter conhecimentos, pois tem de saber para poder exigir.” R2: “(...) um vidro á sua volta intocável, (...) liderança.” R3: “(...) tem de ser um bom técnico (...), ou seja, por um lado ter a preocupação de conhecer as técnicas e táticas adequadas ao serviço que desempenha e querer estar sempre actualizado e (...) nunca esquecendo as nossas responsabilidades e as nossas funções, nunca descurando o que é a nossa missão, devendo ter a conduta correcta para aquilo que esperam de nós.” R4: “(...) Ser inteligente, porque implica ter capacidade de se adaptar a diferentes circunstâncias, ter posturas diferentes em diferentes locais e quando se fala com diferentes pessoas é importante Comandante é igual aos outros homens mas tem uma campânula de ter a versatilidade necessária para conseguir ultrapassar certas questões que se, calhar à primeira vista, não são de fácil resolução.”	5
			113

		R5: “Capacidade de liderança acima de tudo, capacidade de conseguir motivar e transformar os seus homens no sentido de eles darem aquilo que se quer, mas o líder também tem de saber dar e ceder. Só assim se consegue um bom trabalho de equipa e um bom ambiente no trabalho.”	
--	--	--	--