

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



IVANILDA ROSA TAVARES GONÇALVES

Aspirante a Oficial de Polícia

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

XXXIII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

A EMANCIPAÇÃO DA MULHER

-

**O PAPEL DA MULHER NA POLÍCIA NACIONAL DE
CABO VERDE**

Orientador:

PROFESSOR DOUTOR EURICO GOMES DIAS

Lisboa, 2021



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



IVANILDA ROSA TAVARES GONÇALVES

Aspirante a Oficial de Polícia

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

XXXIII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A EMANCIPAÇÃO DA MULHER.
O PAPEL DA MULHER NA POLÍCIA NACIONAL DE
CABO VERDE**

Orientador:

PROFESSOR DOUTOR EURICO GOMES DIAS

Lisboa, 2021



Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna para o cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais (Curso de Formação de Oficiais de Polícia), sob a orientação científica do Professor Doutor Eurico Gomes Dias

“Um país em que as mulheres só podem ser a sua metade está
condenado a ter apenas metade do seu futuro”.

(Mia Couto)

As provas de mestrado desta dissertação realizaram-se no dia 23 de junho de 2021 no Auditório Superintendente Afonso de Almeida do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, perante os senhores membros do Júri, Prof. Doutor Ricardo Bessa Morreira, Prof. Doutor Eurico Dias, sob a presidência do Intendente, Prof. Doutor Nuno Poiares, resultando a aprovação de obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais, com a classificação de 15 valores, por unanimidade ou por maioria.

DEDICATÓRIA

Com todo o meu amor, dedico este trabalho aos meus filhos
Paulo Sérgio e Neyma Hadassa.

AGRADECIMENTOS

É do meu agrado expressar a minha gratidão a todas as pessoas que, de alguma forma ou de outra, deram o seu contributo para a realização deste trabalho, pois tal não seria possível sem a vossa colaboração, apoio, envolvimento e empenho.

Ao ISCPSI pelo acolhimento e pela formação que recebi e aos docentes pela transmissão de conhecimentos.

Ao Professor Doutor Eurico Gomes Dias, gostaria de expressar a minha sincera gratidão por aceitar orientar esta dissertação, pelo apoio prestado, a paciência, a disponibilidade e os ensinamentos ao longo destes meses.

Ao meu pai, Emanuel Furtado, muito obrigado pela camaradagem, irmandade, apoio e paciência infindáveis na concretização deste trabalho.

Aos meus amigos, colegas e camaradas cabo-verdianos no ISCPSI, em especial ao Nicolau Duarte, Vladir Batalha, Raquel Andrade, Adilson Carvalho, Samuel do Rosário, Elisabete Fernandes e Lenine Correia pela amizade e companheirismo ao longo deste percurso.

À Daniela Cunha, por ser uma grande irmã de luta e companheira em todos os momentos desde 2016, aquando iniciamos o curso.

Aos colegas e companheiros do XXXIII CFOP, em especial ao João Rocha e à Catarina Vilela, pela camaradagem e amizade.

À Aminata Baldé, pela camaradagem e amizade em todos os momentos.

Aos senhores da Messe pelo carinho, aos funcionários de limpeza e, em especial, à Fatinha pela força e o apoio.

À Sofia Figueiredo, e ao Rafael Miranda pela ajuda e disponibilidade na realização desta dissertação.

Aos colegas da Polícia Nacional de Cabo Verde, desde Oficiais, Subchefes e Agentes, pelo contributo na realização do inquérito, em especial a todos os efetivos do VII CFA da PN “7ona”.

Aos entrevistados Firmina Melício, Subintendente da PNCV, Maria Teresa Cabral, Comissário da PNCV, Rosana Almeida, Graça Sanches, Idalina Gonçalves, Lúcia dos Passos, pelos seus contributos, pois enriqueceram este trabalho.

À minha comadre e amiga Patrícia Bento pela força, confiança depositada em mim e a disponibilidade de procurar bibliografia cabo-verdiana na Biblioteca Nacional.

Ao Orlando Correia pela ajuda, força e confiança durante todos esses anos.

Ao Gilson Barros, por disponibilizar o seu tempo para procurar informações para realização desta investigação e o ânimo que me deu na concretização deste trabalho.

À minha família, em especial aos meus pais e as minhas irmãs pelo amor, carinho e apoio incondicional em todos os momentos da minha vida, em particular ao longo deste percurso.

Por fim, mas não menos importante, aos meus filhos Paulo Sérgio e Neyma Hadassa, pelo carinho pela paciência e o sacrifício de superar os três anos distantes em virtude desta formação.

A todos a minha sincera gratidão!

RESUMO

Desde a sua integração primordial no mercado de trabalho, as mulheres têm lutado pela igualdade de direitos e por quebrar barreiras impostas à sua plena participação no mercado laboral, barreiras essas que as impedem de exercer profissões que historicamente são atribuídas a homens, como é o caso do desempenho de cargos policiais. De facto, em Cabo Verde, apesar da evolução positiva que se tem vindo a verificar nas últimas décadas, ainda existe desigualdade no acesso à Polícia Nacional, motivada por questões de género.

Neste contexto, pretendemos analisar qual o papel da mulher na Polícia Nacional de Cabo Verde, as principais dificuldades encontradas no seio da instituição e as principais motivações que as levam a ambicionar aceder a esta carreira, tema pouco abordado a nível da Polícia e sobre o qual é inexistente literatura. Assim, ao longo deste trabalho serão abordados vários assuntos relevantes para a contextualização do tema, tais como o princípio da igualdade, a luta pela igualdade de género em Cabo Verde, o enquadramento da mulher cabo-verdiana na educação, no emprego e na política e o contexto da atividade policial em Cabo Verde.

Através da realização de entrevistas às primeiras mulheres que ingressaram na PN e a algumas mulheres civis relevantes para o estudo e da elaboração de um inquérito por questionário aos elementos femininos com funções policiais na PNCV, pretendemos com este trabalho dar resposta à problemática “Quais os contributos de efetivo policial feminino para a emancipação da mulher em Cabo Verde?”

PALAVRAS-CHAVE: Mulher; Igualdade; Género; Emancipação; Polícia Nacional; Cabo Verde.

ABSTRACT

Since their primary integration into the labor market, women have been fighting for equal rights and breaking barriers imposed to their full participation in the labor market, barriers that prevent them from exercising professions that have historically been attributed to men, as it is the case of police activity. In fact, in Cape Verde, despite the positive evolution that has been verified in the last few decades, there is still inequality in access to the National Police, motivated by gender issues.

In this context, we intend to analyze what is the role of women in the National Police of Cape Verde, the main difficulties found within the institution and the main motivations that lead them to aspire to access to this career, a topic that is rarely addressed by the Police and about which there is no found literature. Thus, throughout this work, various issues relevant to the contextualization of the theme will be addressed, such as the principle of equality, the struggle for gender equality in Cape Verde, the framing of Cape Verdean women in education, employment and politics and the context of police activity in Cape Verde.

By conducting interviews with the first women who entered the NP and with some relevant civilian women for the study and by conducting a questionnaire survey of the female elements with police functions in the NPCV, we intend with this work to answer the research question “What are the contributions of female police officers for the emancipation of women in Cape Verde?”

KEYWORDS: Woman; Equality; Gender; Emancipation; National Police; Cape Verde.

RISUMU

Desdi sé integrason inisial na merkadu trabadju, mudjer tém lutadu pá igualdadi di direitus e pá kebra barreras postu na sé partisipason na merkadu laboral, barreras ki ta impidis di ixerci profisón ki storicamente é atribuídu a homis, sima kasu di disimpenha kargu pulicial. Di fatu, na Kabu Verdi, apezar di ivoluson puzitivu ki virificadu na últimos dékadas, inda ta ixisti disiguladadi di asésu na Pulísia Nasional, pur mutivadu di quistons di génerus.

Nés kontestu, nu ta pritendi analiza kal ké papel di mudjer na pulísia Nasional di Kabu Verdi, sés prinsipal difikuldadis kes atxa na sêiu di instituisom e sés prinsipal motivason ki lebás a ambisiona entra na kel karréra, tema poku abordadu a nível di pulísia e sobri kual literatura ka ixisti. Na longu di kel trabadju li nu ta trata várius asuntus impurtanti pa contextualiza kel tema li, sima pinsípiu di igualdadi, luta pa igualdadi di géneru na Kabu Verdi, inquadramentu di mudjer kabu-verdiána na edukason, na impregu e na pulítika e kontextu di atividadi pulisiál na Kabu Verdi.

Atravéz di rializason di intrivista feto á primerus mudjeres ki entra na PN e alguns mudjeres sivíls importante pa és studo e di inquéritu pa quistionáriu feto a ilimentus fimininus ku funson pulisiál na PNKV, nu pritendi ku kel trabadju li dá risposta a problemátika “ki kontributu ki ilimentu pulisiál feminino dá pa emansipason di mudjer na Kabu Verdi?”

PALAVRAS-XAVI: Mudjer; géneru; emansipason; Pulísia Nasional; Kabu Verdi.

LISTA DE SIGLAS, ABREVIATURAS E ACRÓNICOS

B. O	Boletim Oficial.
CECV	Código Eleitoral de Cabo Verde
CEDAW	Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as Mulheres.
CEPOL	Academia Europeia de Polícia.
CFA	Curso de Formação de Agentes.
CNOMCV	Comissão Nacional Organizadora das Mulheres de Cabo Verde.
CRCV	Constituição da República de Cabo Verde.
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem.
FA	Forças Armadas.
FS	Forças de Segurança.
GNR	Guarda Nacional Republicana.
ICF	Instituto da Condição Feminina.
ICIEG	Instituto Cabo-Verdiano de Igualdade e Equidade no Género.
IDSR	Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva.
INE	Instituto Nacional de Estatística.
ISCPSI	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
MORABI	Associação de Apoio à Autopromoção da Mulher no Desenvolvimento.
MPD	Movimento para Democracia.
OIT	Organização Internacional do Trabalho.
OMCV	Organização das Mulheres de Cabo Verde.
ONG	Organizações Não-Governamentais.
PAICV	Partido Africano de Independência de Cabo Verde.
PAIGC	Partido Africano para a Independência de Guiné e Cabo Verde.
PALOP-TL	Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa-Timor Leste.
PN	Polícia Nacional.
PNA	Polícia Nacional de Angola.
PNCV	Polícia Nacional de Cabo Verde.
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.
PSP	Polícia de Segurança Pública.
VBG	Violência Baseada no Género.
VERDEFAM	Associação Cabo-Verdiana para a proteção da Família.

ÍNDICE

DEDICATÓRIA.....	II
AGRADECIMENTOS.....	III
RESUMO.....	V
ABSTRACT	VI
RISUMU.....	VII
LISTA DE SIGLAS, ABREVIATURAS E ACRÓNICOS	VIII
GRÁFICOS.....	XI
QUADROS.....	XII
FIGURAS	XIII
ANEXOS E APÊNDICES	XIV
INTRODUÇÃO.....	1
OPÇÕES METODOLÓGICAS.....	4
CAPÍTULO I - A EMANCIPAÇÃO DA MULHER	8
1. O Princípio da igualdade	8
2. O Conceito de “género”	11
3. A igualdade de género	13
4. A evolução da emancipação feminina	15
5. A Revolta de Ribeirão Manuel	20
CAPÍTULO II - A MULHER NA SOCIEDADE CABO-VERDIANA.....	22
1. Na Educação	25
2. As Mulheres nas profissões	28
3. Na Política	31
4. O protagonismo na sociedade/família	35
5. O retrato das novas gerações cabo-verdianas	37
CAPÍTULO III - A MULHER E A ATIVIDADE POLICIAL	39
1. A Emancipação da mulher na Polícia Nacional de Cabo Verde	40
2. O Retrato Sociodemográfico dos efetivos da PNCV.....	42
3. A contribuição da mulher para os valores da polícia.....	45
4. A maternidade.....	47
5. As mulheres nas forças armadas e forças de segurança no mundo lusófono	48
6. Desafios e Perspetivas	52
CAPÍTULO IV - INQUÉRITO AOS ELEMENTOS FEMININOS.....	55

1. Definição do Universo e Amostra de Estudo	55
2. Análise e discussão dos resultados	56
2.1. Dados Biográficos das inquiridas.....	56
2.2. Motivações para o ingresso a PN	60
2.3. Dificuldades profissionais das inquiridas.....	62
2.4. Adaptação e Integração profissional do inquirido.....	65
2.5. Expectativas profissionais e realizações das inquiridas	66
CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
BIBLIOGRAFIA	72
Dicionários e Eiclopédias.....	72
Obras Gerais e Específicas.....	72
Teses, Dissertações e Trabalhos Finais.....	76
Legislação	78
Fontes Periódicas	80
Fontes Eletrónicas	82
ANEXOS E APÊNDICES.....	85
Anexo I	87
Anexo II	89
Anexo III.....	91
Anexo IV.....	93
Anexo V	95
Anexo VI.....	97
Apêndice I.....	100
Apêndice II	103
Apêndice III	106
Apêndice IV	109
Apêndice V	113
Apêndice VI.....	117
Apêndice VII.....	121
Apêndice VIII	127
Apêndice IX	133
Apêndice X	137
Apêndice XI.....	144
Apêndice XII.....	153
Apêndice XIII	156
Apêndice XIV	158

GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolução da mulher na política (1991-2016).....	34
Gráfico 2: Total dos Efetivos por Sexo.	43
Gráfico 3: Efetivos Femininos- Unidade de Colocação 2021.....	43
Gráfico 4: Efetivo Feminino: distribuição por Carreira.	44
Gráfico 5: Habilitações literária das inquiridas	57
Gráfico 6: Resposta das inquiridas à respeito dos filhos	58
Gráfico 7: Classificação das inquiridas segundo o tempo de serviço.....	58
Gráfico 8: Distribuição das inquiridas segundo carreira	59
Gráfico 9: Tipos de serviço que as inquiridas desempenham	59
Gráfico 10: Integração das inquiridas.....	65
Gráfico 11: Expectativa das inquiridas relativamente à sua profissão	67
Gráfico 12: Realização profissional das inquiridas	67
Gráfico 13: Distribuição efetivo feminino, por postos.....	157

QUADROS

Quadro 1: Mulheres e Legislativas 1991.....	32
Quadro 2: Efetivos Femininos com Funções de Comando	44
Quadro 3: Faixa etária dos elementos femininos inquiridas.....	56
Quadro 4: Estado civil das inquiridas.....	57
Quadro 5: Motivações das inquiridas a concorrer a PN	61
Quadro 6: Dificuldades sentidas aquando início da carreira	63
Quadro 7: Distribuição das inquiridas segundo as dificuldades sentidas após a colocação	64
Quadro 8: Frequência com que aconteça a situação de assédio sexual	65
Quadro 9: Adaptação dos efetivos femininos em relação aos homens.....	66

FIGURAS

Figura 1: Monumento da Revolta de Ribeirão Manuel	21
--	----

ANEXOS E APÊNDICES

Anexo 1: Organograma da Polícia Nacional De Cabo Verde.	88
Anexo 2: Carreiras e postos do quadro de pessoal da Polícia Nacional.....	90
Anexo 3. Letra da música Revolta de Ribeirão Manuel.....	92
Anexo 4. Licenças por maternidade	94
Anexo 5. Evolução da participação política por sexo (1990- 2021)	96
Anexo 6: Efetivos com Funções Polícias por Categoria/Sexo.	98
Apêndice I: Pedido de autorização para aplicação de entrevistas e inquérito.	101
Apêndice II: Guião de entrevista para as mulheres das ONG´s.	104
Apêndice III: Guião de entrevista para as primeiras mulheres que ingressaram na Polícia Nacional.....	107
Apêndice IV: Entrevista a Senhora Oficial Nacional Empoderamento da Mulher e Orçamentação Sensível ao Género - PNUD. Programa Pro PALOP-TL ISC.....	110
Apêndice V: Entrevista a Senhora Presidente da Organização das Mulheres de Cabo Verde.	114
Apêndice VI: Entrevista a Senhora Presidente da Rede das Mulheres Parlamentares Cabo-verdianas.....	118
Apêndice VII: Entrevista a Senhora Presidente do Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género.....	122
Apêndice VIII: Entrevista a Senhora Subintendente da Polícia Nacional.....	128
Apêndice IX: Entrevista a Senhora Comissária da Polícia Nacional.	134
Apêndice X: Inquérito por questionário aos elementos femininos com Funções Policiais da polícia Nacional de Cabo Verde.....	138
Apêndice XI. Dados do Inquérito.....	145
Apêndice XII. Pedido de Dados dos efetivos da Polícia Nacional.....	154
Apêndice XIII: Idade dos filhos das inquiridas.....	159

INTRODUÇÃO

Cabo Verde é um país insular, situado na costa ocidental africana, e compreende dez ilhas e cinco ilhéus, tendo sido descoberto pelos portugueses em 1460. O arquipélago de Cabo Verde encontra-se dividido em dois grupos denominados “Barlavento” e “Sotavento”, e possui uma população de 561 236 habitantes, sendo 278 229 habitantes do sexo masculino e 283 007 do sexo feminino (COUNTRYMETERS, 2021).

Embora a população cabo-verdiana seja constituída por um número aproximadamente idêntico de homens e mulheres, os quais contribuem igualmente para o desenvolvimento da sociedade, a presença dos costumes de dominância masculina e desigualdade de direitos no que toca ao género continua a ser notória. De facto, até ao início do século XX, as mulheres não podiam desempenhar papéis sociais de importância, porque se considerava que não possuíam capacidade para os desempenhar. Foi-lhes unicamente atribuída a responsabilidade da manutenção do espaço doméstico, das tarefas como esposa e dos cuidados dos filhos. Contudo, com a globalização e o fenómeno da industrialização, a entrada das primeiras mulheres no mercado de trabalho revolucionou o seu papel familiar social, económico, político etc.

Apesar das conquistas conseguidas pelas mulheres (em Cabo Verde, esta constatação vê-se espelhada na integração da igualdade na agenda política e nos planos de desenvolvimento do país), ainda existem inúmeras desigualdades por resolver. De facto, nos séculos passados, o homem foi sendo visto, pela maioria das sociedades, como o “chefe de família”. No entanto, somos da opinião que a mentalidade dos homens deve ser trabalhada e apostar nas novas masculinidades, para que se possa atingir uma sociedade mais igualitária. Não se pode falar na questão de género e deixar de fora o homem, como é evidente.

A emancipação da mulher, segundo GONÇALVES (2021), trouxe múltiplas vantagens para a mulher em áreas como, a educação, através do acesso a estabelecimentos de ensino ou a nível económico, em que, embora enfrentando ainda algumas dificuldades, já não existem barreiras legislativas que as impeçam de concorrer a ofertas profissionais, nomeadamente a cargos de elevada importância social e política. Neste âmbito, a Polícia Nacional de Cabo Verde (PNCV) é um dos estabelecimentos mais acolhedores de mulheres no mundo laboral. As mulheres, de acordo com GOMES (2021, p. 18), têm desenvolvido um trabalho de mérito em prol da segurança e ordem pública, bem como na

defesa dos direitos dos cidadãos, demonstrando a importância do papel de agentes do sexo feminino na Polícia Nacional.

Um dos ideais da polícia, segundo CLEMENTE (2000, p. 21), foi a abertura à integração da inovação. O autor considera a feminização dos corpos policiais relevante para o futuro da polícia. Sobre este assunto, e no que diz respeito à PNCV, importa referir que é, na sua larga maioria, constituída por homens, mas as mulheres, depois da sua incorporação nesta instituição, têm conquistado o seu espaço na carreira, existindo atualmente mulheres no cargo de Oficial Superior. É de salientar que as mulheres só entraram para a PNCV em 1990. A admissão de mulheres na PNCV é muito reduzida: em cada formação de 120 agentes, somente são admitidas 15 a 20 mulheres. Aos olhos da sociedade, conforme sublinha CLEMENTE (2000, p. 22), as crenças sobre os papéis dos homens e das mulheres na atividade laboral estão a ser crescentemente questionadas, acrescentando que é preciso que os serviços policiais defendem que a incorporação de mulheres constitui um meio precioso e uma força de qualidade para um trabalho policial eficiente.

Nesta investigação pretendemos analisar a mulher na sociedade cabo-verdiana, o seu percurso para a emancipação, as profissões exercidas e a sua importância ao nível familiar. Analisaremos, também, o papel da mulher na sociedade e as razões da sua incorporação em profissões, ditas masculinas, bem como as motivações e os principais obstáculos à integração da mulher na PNCV. Importa-nos ainda perceber a disparidade de género ao nível dos efetivos da PN.

Assim, a investigação vai ser dividida em quatro capítulos. No primeiro capítulo procuramos uma abordagem do aspeto jurídico do princípio da igualdade, baseado na sua origem inicial até à sua forma atual, recorrendo à Constituição da República de Cabo Verde (CRCV). Pretendemos também debater o conceito de “género”, com o objetivo de compreender os processos de desenvolvimento dos homens e das mulheres como masculino e feminino, fazendo uma distinção entre o género e o sexo. Abordaremos a igualdade de género como princípio universal e os vários documentos internacionais que discorrem sobre o assunto. Ainda neste capítulo, faremos uma breve contextualização sobre emancipação feminina, focando as primeiras reivindicações e movimentos sociais feministas pela luta da igualdade de género, mencionando as lutas pela emancipação da mulher em Cabo Verde.

No segundo capítulo, foi relevante e indispensável analisar a mulher cabo-verdiana, começando, neste contexto, por uma análise sobre os vários aspetos em que se

encontra a mulher cabo-verdiana. Assim, é nossa pretensão evocar a mulher cabo-verdiana no contexto da educação, nas diferentes profissões e da sua participação política nos órgãos de poder desde 1990 a 2016. Queremos ainda discorrer sobre o seu papel e importância na sociedade e família cabo-verdiana e, por fim, expor o retrato das novas gerações cabo-verdianas.

No terceiro capítulo, consideramos relevante recordar a emancipação da mulher na Polícia Nacional de Cabo Verde, a sua constituição sociodemográfica, a distribuição pelos comandos, categorias e postos. Refletimos ainda sobre a contribuição da mulher para os valores da Polícia e algumas das dificuldades na experiência da maternidade. Posteriormente, pretendemos discutir o contexto da mulher nas Forças Armadas e Forças de Segurança nos vários países lusófonos, nomeadamente em Angola, Brasil, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste.

Por fim, no quarto capítulo, apresentaremos os resultados do Inquérito aplicado aos elementos femininos da PN, o qual procurou perceber quais as motivações que levaram as inquiridas a concorrer a PN, as dificuldades profissionais, a integração e adaptação aquando ingressaram à PN. Após a análise dos resultados obtidos, apresentaremos os aspetos que consideramos relevantes e as suas interpretações. Por fim, as conclusões finais da nossa investigação.

OPÇÕES METODOLÓGICAS

Tendo em conta que existe uma frequente desigualdade de género, cuja magnitude varia de acordo com a cultura e desenvolvimento de cada país, tem também lugar uma enorme luta das mulheres pela sua aceitação e pelos seus direitos sociais, laborais e políticos. Atualmente, incontáveis mulheres travam esta luta, distinguindo-se em várias profissões, como é o caso da polícia, pelo que entendemos pertinente o estudo deste tema, o qual ambicionamos que contribua, para o pensamento científico em Ciências Policiais, mas também para a PNCV. É um tema pouco abordado, sobretudo a nível policial, desconhecendo-se qualquer trabalho feito por um polícia sobre a Polícia Nacional de Cabo Verde.

Neste sentido, a presente dissertação de mestrado subordina-se ao tema *A emancipação da mulher – o papel da mulher na Polícia Nacional de Cabo Verde*, no âmbito do Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais. De acordo com o artigo 3.º do Regulamento das condições de elaboração da Dissertação do Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais, o tema da investigação deverá estar enquadrado “nas áreas científicas constantes na estrutura curricular do curso”², ou seja, deve estar inserida em Ciências Policiais. Neste sentido, segundo ELIAS (2018, p. 36) as Ciências Policiais apoiam-se em três vertentes ou áreas do saber: as ciências jurídicas, ciências sociais e humanas e as ciências exatas. Neste âmbito, a nossa investigação encontra-se inserida na área das ciências sociais e humanas, enquadrando-se no contexto das Ciências Policiais, pelo que pretendemos levá-la a discussão pública.

A Academia Europeia de Polícia (CEPOL) define “ciências Policiais” enquanto “estudo científico da Polícia como instituição e da atividade policial como processo” (JASCHKE-CHAIR, *et al.* 2007, p. 23), incluindo-se neste conceito todas as características externas da atividade policial com influência na ordem pública (SILVA, 2010). De acordo com ELIAS (2018, p. 36), as Ciências Policiais possuem um carácter heterogéneo, juntando várias metodologias e métodos científicos, bem como a síntese e inter-relação entre diversas áreas do Saber. A atividade da polícia tem de se adaptar às mudanças da sociedade, bem como às alterações inesperadas da realidade.

A investigação utilizou várias ferramentas que procuram o seu rigor científico, na qual se pretende explorar e percorrer um caminho no sentido de construir conhecimento.

² *Cfr.* Anexo do Despacho do Diretor do ISCPPI, de 22 de junho de 2012, que altera o Despacho do Diretor do ISCPPI.

Obriga a uma grande reflexão “sobre o que se procura saber e a melhor forma de o conseguir” (QUIVY e CAMPENHOUTDT, 1998). Assim, a metodologia será desenvolvida com base no método científico. O método científico compreende um “conjunto de regras básicas que visam obter novo conhecimento científico” (SARMENTO 2013, p. 4). Para reforçar este conceito, ESPÍRITO SANTO (2010, p. 11) considera que o método é “(...) um caminho de investigação apropriado e validado face a objetivos, meios, resultados esperados da mesma e contexto de implementação (...)”. Sem discordar dos dois autores, PEREIRA *et al.* (2018, p.28) sublinham que o método científico é um trabalho sistemático, buscando respostas às questões estudadas, sendo o caminho que se deve seguir para levar à formulação de uma teoria científica.

Logo, perante o tema apresentado, tencionamos desenvolver um estudo de carácter descritivo e exploratório, tendo por base um método de investigação qualitativo (entrevista semiestruturada) e quantitativo (inquérito por questionário) para ulterior análise de dados. O estudo descritivo, de acordo com SARMENTO (2013, p. 8), “(...) descreve fenómenos, identifica variáveis(...)”. À entrevista semiestruturada poderão ser também aplicados métodos quantitativos de análise de documentos, procurando extrair as informações essenciais destes, “(...) sendo um método de análise do vocabulário dos textos, por processos estatísticos, à qual se recorre para o estudo da frequência do aparecimento de certos vocábulos nos documentos” (LOPES, 2010, p. 81). No entanto, considera-se que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, ou seja, existe um vínculo entre a objetividade e a subjetividade do sujeito, que não pode ser traduzida em números (REIS, 2010, p. 63), pelo que é importante combinar ambas as metodologias.

Num primeiro momento foram feitas pesquisas bibliográficas, nomeadamente a partir de livros, artigos científicos e legislação, entre outras fontes de informação relevantes. Esta revisão de literatura apoiou-se na definição dos objetivos e na recolha de informações sobre o objeto de estudo (MICHEL, 2005), concebendo as condições para perceber a próxima fase da investigação. Segundo SARMENTO (2013, p. 208), a revisão da literatura consiste na apresentação do histórico e a evolução científica do trabalho, citando e comentando literatura considerada relevante e que serviu de base à investigação.

No segundo momento, optamos pela realização de entrevistas individuais a personalidades de entidades e instituições que contribuem para a emancipação da mulher em Cabo Verde e às primeiras mulheres que ingressaram na Polícia Nacional, as quais, para além de exercerem funções de elevada responsabilidade na instituição, possuem uma vasta experiência de vida. Segundo consideraram QUIVY e CAMPENHOUTDT (1998), “[as

entrevistas] serão tanto mais proveitosas quanto melhor formulada estiver a pergunta de partida, permitindo ao seu interlocutor delimitar com precisão o que lhe interessa”. Neste sentido, escolhemos personalidades das seguintes instituições: da PN, dirigindo ao Diretor Nacional um pedido de autorização³; Presidente da Organização das Mulheres de Cabo Verde (OMCV); Presidente do ICIEG; Oficial Nacional Empoderamento da Mulher e Orçamentação Sensível ao Género – PNUD; e ainda Presidente da Rede das Mulheres Parlamentares. Foram elaborados dois guiões, visto que tínhamos grupos de pessoas diferentes, os polícias e os civis. A pesquisa qualitativa, na linha de FLICK (2009, p. 37), dirige-se à análise dos casos concretos nas suas peculiaridades locais e temporárias, partindo das expressões e atividades das pessoas nos seus contextos locais. Adicionalmente, escolhemos outro método de recolha de dados para alcançar o resultado da descrição e confirmação de relações entre diversas variáveis. Para isto, foi elaborado um inquérito por questionário, em formato Word, e para ser enviado utilizou-se a ferramenta informática Google Forms, dirigindo-se a uma amostra nacional de efetivos femininos com funções policiais da Polícia Nacional.

O questionário⁴ foi elaborado com 31 questões fechadas e algumas abertas, dispostas por cinco partes. A primeira parte visou recolher dados biográficos dos inquiridos, a segunda o ingresso dos inquiridos, a terceira as dificuldades profissionais, a quarta a adaptação e integração profissional e a quinta, e última, as expectativas profissionais. É de salientar que o questionário foi elaborado com base no questionário da dissertação de Licenciatura em Ciências Policiais de LILIANA PATRÍCIA PINTO MARINHO, com algumas alterações e adaptações com base na realidade da Polícia Nacional de Cabo Verde. Antes da aplicação do questionário foi efetuado um pedido de autorização ao Diretor Nacional da PNCV.

Depois da apresentação da temática, tornou-se necessário definir uma problemática de investigação, ou seja, a forma como pretendemos discutir a temática. Segundo FORTIN (1999, p. 48), qualquer investigação tem por ponto de partida uma situação problemática, isto é, uma situação que causa um mal-estar, irritação, inquietação, e que, por consequência, exige uma explicação ou, pelo menos, uma melhor compreensão do fenómeno observado. Na perspetiva de QUIVY e CAMPENHOUDT (2005, p. 44), a pergunta de partida é a “desbloqueadora” do que pretendemos fazer e, em simultâneo, o

³ Apêndice I.

⁴ Apêndice X.

fio condutor que vai indicar o que queremos saber. Assim, propomos a seguinte questão como pergunta de partida:

Quais os contributos do efetivo policial feminino para a emancipação da mulher em Cabo Verde?

Para nos ajudar a responder à problemática apresentada, formulamos algumas perguntas derivadas. Primeiramente: *como são vistas as mulheres na PNCV?* Seguidamente, *existe ou não igualdade em oportunidade quanto ao género na PNCV?* Por último, *quais os principais obstáculos e dificuldades enfrentados na integração da Polícia Nacional?*

Para responder às várias questões levantadas, devem ser delineados os objetivos a seguir. O objetivo, de acordo com FORTIN (1999, p. 99), revela cabalmente o que o investigador tenciona fazer para responderem às suas questões de investigação. No que diz respeito aos objetivos desta investigação, propomo-nos a analisar as vantagens que a emancipação trouxe para as mulheres, o papel da mulher e os caminhos percorridos em relação à carreira pela mulher na PNCV, no mesmo sentido, quais os contributos que as mulheres polícias deram para a emancipação da classe em Cabo Verde e as motivações que as levam a concorrer à PN, assim como as dificuldades e obstáculos enfrentados na integração nesta instituição.

Para a realização desta dissertação adotámos o novo acordo ortográfico, existente desde 2005 e assente no acordo do Segundo Protocolo Modificado ao Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa. No que respeita as citações de obras e referências bibliográficas, a presente dissertação baseia-se no modelo de referências bibliográficas APA – *American Psychological Association* (6.^a edição).

⁵ Cfr. Resolução da Assembleia da República n.º 35/2008, de 29 de junho.

CAPÍTULO I

A EMANCIPAÇÃO DA MULHER

1. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

As sociedades conviveram desde sempre com a desigualdade. Desigualdade de várias ordens sociais, que qualificaram diferentes sociedades. O princípio da igualdade segundo ALMEIDA (2003, p. 5) causou inúmeros problemas de compreensão e classificação, visto que lhe podem ser concedidos vários sentidos no plano político, social, económico, filosófico e jurídico.

Neste estudo pretendemos analisar unicamente o aspeto jurídico do princípio da igualdade, assente numa contextualização desde a sua origem até à forma atual, para que possamos apreender o seu verdadeiro sentido, conforme instaurado na Constituição da República de Cabo Verde.

Nas sociedades antigas, segundo referiu ROCHA (1990, p. 35), as desigualdades manifestaram-se, especialmente, nas distinções entre ricos e pobres, sendo expressa a diferença e a desigualdade. O autor salienta que as relações de igualdade eram fracas e as leis não as realçavam ou resolviam. Como foi mencionado anteriormente, as sociedades antigas legitimavam a diferenciação entre ricos e pobres e não se preocupavam em igualar os desiguais.

O princípio da igualdade, para GARCIA (2005, p. 35) foi primeiramente enunciado na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, consagra no seu artigo 1.º que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”⁶.

De forma simples, diremos que o princípio da igualdade é um princípio universal porque demonstra que todos temos o direito ao acesso a todos os bens e dignidades. O princípio da igualdade em Ciências Sociais e Políticas pode ser, segundo GASPAS (1982), “o que reconhece os mesmos direitos e os mesmos deveres a todos os homens.” Este princípio acumula uma variedade de questões com vários aspetos importantes, pois, segundo GARCIA (2005, p. 8), o princípio da igualdade ganhou um sentido “fundamental e constituinte na vida sociopolítica. (...) A vontade de garantir a sua realização concreta

⁶ Cfr. Art. 1.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

é tal que dá origem a documentos formais de natureza especial: Declaração de Direitos e, em particular, Constituições escritas”.

Nesta conjuntura, de acordo com REBELO (2020, p. 36) uma Constituição pode ser entendida como um regulamento de ordem superior utilizada como suporte, ao qual se sistematiza o ordenamento jurídico que institui a estrutura do Estado-Poder, os seus órgãos e respetivos poderes e os estatutos dos seus titulares. Devido às influências do Direito Internacional, aponta REBELO (2020, p. 39), que “os países que ganharam a independência na segunda metade do século XX tiveram a necessidade de dotar os respetivos sistemas políticos de uma Constituição na qual estivessem positivados os direitos em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), proclamada em 1948.” Cabo Verde, enquanto país e ex-colónia portuguesa, depois da independência, a 5 de julho de 1975, teve a sua primeira Constituição da República em 1980.

A atual Constituição da República de Cabo Verde (CRCV) consagra, no artigo 23.º, a igualdade de todos os cidadãos perante a lei e recusa privilegiar, beneficiar ou prejudicar, sobretudo em razão ao sexo⁷. Neste âmbito, o n.º 4 do artigo 1.º da CRCV estabelece a obrigação do Estado de Cabo Verde em criar “progressivamente as condições indispensáveis à remoção de todos os obstáculos que possam impedir o pleno desenvolvimento da pessoa humana e limitar a igualdade dos cidadãos e a efetiva participação destes na organização política, económica, social e cultural do Estado e da sociedade cabo-verdiana”⁸.

Relativamente à DUDH, no seu artigo 7.º, consagra o direito de todos os cidadãos perante a lei e sem qualquer discriminação. Estes documentos, na linha de GARCIA (2005, p. 8) foram construídos como salvaguardas essenciais de uma certa forma de agir politicamente, sendo uma garantia em como a igualdade será concretizada materialmente. O autor acrescenta que o princípio da igualdade alheia-se das condições específicas, económicas ou sociais dos indivíduos. Em matéria de direitos humanos, Cabo Verde é internacionalmente reconhecido pela sua boa prestação. Vários instrumentos internacionais⁹ foram retificados no âmbito da Constituição de Cabo Verde, dos quais

⁷ Cfr. Art. 23.º da Constituição da República de Cabo Verde.

⁸ Cfr. Art. 1.º, n.º 4 da Constituição da República de Cabo Verde.

⁹ Carta Africana da Juventude em 2010; Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), em 2011; Protocolo Facultativo da CEDAW em 2011; Protocolo Facultativo da Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes (CAT) assinado em 2011 e ratificado em fevereiro 2014; Protocolo Facultativo do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (25 julho 2012); Outros ratificados em 2011: Estatuto de Roma do tribunal Penal Internacional

destacamos a Carta Africana da Juventude; Convenção sobre os Direitos das pessoas com Deficiência e Protocolo facultativo da Convenção contra a Tortura e outros tratamentos ou Penas Cruéis Desumanos ou Degradantes. Neste âmbito, independentemente das condições sociais e financeiras das pessoas, todos são iguais perante a lei. Logo, a mesma pessoa que carece de igualdade diante de uma lei deve ser recetor da aplicação dessa mesma lei. Demonstra a universalidade dos mesmos direitos através do princípio da igualdade e a proibição de todas as formas de discriminação, isto é “o princípio da universalidade afirma a titularidade por todas as pessoas humanas de direitos iguais” (CANOTILHO 1988, p. 349).

Em situações idênticas, nunca deve haver um tratamento diferenciado sem que haja uma fundamentação válida que justifique essa atitude. É proibido o tratamento injusto através de qualquer diferenciação que viole a dignidade humana, pois, caso isso aconteça, estaremos perante uma situação de discriminação. Trata-se de uma diferenciação de tratamento ilegítima. Para que possamos efetivamente materializar a igualdade é importante eliminar todas as formas de discriminação não justificadas. A palavra “discriminação” possui, assim, uma conotação negativa, uma vez que expressa qualquer tratamento de diferenciação não fundamentada, direcionada a uma porção específica da população.

Assim, para a igualdade ser justa, o “igual deve ser tratado igualmente e o desigual desigualmente” (CANOTILHO, 1988, p.400). É neste sentido que existem algumas normas da Constituição que estabelecem “discriminações positivas”. É o caso do n.º 4 e 5 do artigo 62.º (trabalho de menores e mulheres), alínea c) do n.º 1 do artigo 75.º (portadores de deficiência prioridades no atendimento), n.º 1 do artigo 89.º (casos de doenças e abandono ou carência afetiva).

A CRCV consagra a igualdade entre homens e mulheres como uma das missões fundamentais do Estado, devendo este garantir e promover o direito à igualdade. No entanto, tal como MIRANDA (1988, p. 241) defende, a desigualdade pode ser legítima, mesmo dentro do contexto do princípio da igualdade, uma vez que a igualdade pressupõe um “tratamento igual de situações iguais, e um tratamento desigual de situações desiguais, mas substancial e objetivamente desiguais”. Neste sentido, a CRCV assegura às mulheres,

de 2002; Convenção N.º 138 da OIT (Idade Mínima de Admissão ao Emprego); Convenção para a Prevenção e Punição do Crime de Genocídio de 1948.

em algumas situações específicas, condições especiais como licença de maternidade, dispensas para amamentação, entre outras situações.

Segundo RAMOS (2018), em Cabo Verde existe uma verdadeira política de cidadania para a promoção da igualdade e equidade de género e para a defesa dos direitos humanos. A mesma autora salienta ainda que “o Estado se compromete a incluir efetivamente a dimensão do género em todas as suas políticas, instituições, atividades de planeamento e tomadas de decisão, reconhecendo cabalmente que os direitos das mulheres são, também, direitos humanos” (RAMOS 2018, pp. 1-2).

2. O CONCEITO DE “GÉNERO”

Cada pessoa no mundo é única, mas existem características comuns a toda a Humanidade, como, por exemplo, a idade, a raça, a estrutura física, aspetos culturais, classe social, género (que vai ser abordado neste trabalho), entre outras diversas dimensões da diversidade humana. A questão do género tem sido crescentemente abordada por vários estudiosos com o objetivo de compreender o processo de socialização e das relações sociais entre os indivíduos. Porém, existe uma desigualdade frequente de género na sociedade, a qual varia de acordo com a cultura e o nível de desenvolvimento de cada país. Alguns estudiosos preocuparam-se em explicar as diferenças do género e os papéis sociais desempenhados pelos homens e pelas mulheres na sociedade. Nesta senda, Por exemplo, o facto de a mulher ter vários parceiros sexuais ou a ocorrência é importante definir “género” para uma melhor compreensão da luta das mulheres para a igualdade de género no mercado de trabalho, na política e na sociedade em geral. A explicação deste conceito ajuda-nos a entender a função que a cultura desempenha no desenvolvimento dos homens e das mulheres enquanto masculino e feminino. de gravidez antes do casamento são circunstâncias bastante criticadas por algumas culturas.

É neste sentido que PACHECO (2010, p. 31) sublinha que “o género, como um conjunto de símbolos, características e significados culturais atribuídos à identidade sexual biológica, não é inerente aos indivíduos em decorrência do seu sexo, mas são construtos sociais estabelecidos por meio de negociações e atravessados por fortes relações de poder”. Da mesma forma, ANTÓNIO (2012, p. 20) sublinhou que o género “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”. Este autor reforça que “o género pode ser compreendido como uma construção social do masculino e do feminino”. Na linha de GEBARA (2000, p. 104),

célebre feminista brasileira, o género¹⁰ trata de “mostrar que poderes atuam na divisão social do trabalho e na organização dos diferentes aspetos da vida em sociedade, ligados à relação entre homens e mulheres”. Dois anos mais tarde, VICENTE (2002, p. 32) define “género” como o “conjunto de traços atribuídos a mulheres e homens por cada sociedade ou cultura, num processo de construção social, que se distingue da pertença sexual que deriva da biologia”. Conforme salientou SCOTT (1995), o género é um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre diferenças percebidas entre os sexos e um modo primordial de conceder significados às relações de poder¹¹.

Contudo, para uma melhor compreensão do tema, entendemos que seria útil distinguir os conceitos de “sexo” e “género”. A sociedade e os contextos culturais em que estamos inseridos influenciam bastante o modo como nos tornamos indivíduos. A partir do momento em que nascemos, somos influenciados por diversos fatores como a educação, a cultura, o meio social e a aprendizagem. Segundo aponta JESUS (2012, p. 7), desde crianças fomos ensinados a agir e a ter um aspeto definido, de acordo com o nosso sexo biológico. O autor reforça que “crescemos e somos ensinados que homens são assim e mulheres são “assado”, porque é da sua natureza, (...)”. Assim, sublinha SILVA (2011, p. 38), que “os conceitos de género e sexo foram usados indiscriminadamente no que diz respeito à distinção do lado feminino e masculino da Humanidade”.

Conforme argumenta JESUS (2012, p. 8), “sexo é biológico, género é social, construído pelas diferentes culturas”. O conceito “sexo” é definido, nas palavras de AMÂNCIO (1998, p. 23-24), pelos atributos biológicos identificados nos homens e nas mulheres, enquanto o conceito de “género” designa, por sua vez, as expectativas sociais relativas às condutas masculinas e femininas, isto é, os significados sociais concedidos a cada categoria sexual.

Portanto, na opinião de COVA (1999, p. 50), “a diferença entre sexo e género reside, principalmente, no facto de o termo género parecer mais neutro e objetivo do que

¹⁰ “A diferença de género é uma diferença entre uma multiplicidade de diferenças: diferenças entre homens e mulheres, entre homens e homens e entre mulheres e mulheres. E essas diferenças cruzam-se com as diferenças de idade, de cultura, de religião e muitas outras” (p. 105).

¹¹ De acordo com PACHECO (2010, p. 34), se considerarmos o sentido usual para refletir sobre os géneros, ainda assim, parece possível lidar com a ideia de opressão, mesmo que este conceito seja mais adequado para analisar a relação que se estabelece entre homens e mulheres, dadas as condicionantes de género. Para CORREIA (1945, p. 276), é a “reunião de espécies que têm um ou mais caracteres comuns.” Segundo aponta ARAÚJO (2005, p. 44), o conceito de “género” pode ser aplicado como um nível político para averiguar o caso da igualdade e da diferença, revelando uma nova perspetiva de compreensão e modificação da realidade social. Assim, podemos definir “género” como conjuntos de características sociais atribuídos ao sexo.

sexo e implica que a diferenciação homem/mulher seja social e cultural, e não simplesmente biológica”. Na mesma linha de pensamento, CORREIA (2009, p. 29) afirma que o género era empregue para demonstrar questões ligadas ao sexo biológico e à forma como a sociedade, baseada nestas mesmas questões, representava comportamentos, maneiras e capacidades fundamentais e apropriadas aos homens e às mulheres. Apesar desses conceitos estabelecerem o lado biológico do ser humano, não podem ser encerrados como sinónimos, visto que abordam aspetos diferentes de uma mesma realidade.

Visto que as influências sociais não são inteiramente observáveis, JESUS (2012, p. 89) faz entender que as diferenças existentes entre homens e mulheres são “naturais”, uma vez que a maioria são influenciadas pelos contextos sociais e culturais em que se encontram inseridos. Adicionalmente, é definição social generalizada que o órgão sexual determina se uma pessoa é homem ou mulher. Todavia, “a construção da nossa identificação como homem ou como mulher não é um fato biológico, mas social” (JESUS, 2012, p.8)¹². Para concluir, o autor salienta que “biologicamente isso não define o comportamento masculino ou feminino das pessoas: o que o faz é a cultura, a qual define alguém como masculino ou feminino”.

3. A IGUALDADE DE GÉNERO

As relações de género, na visão de RODRIGUES (2014), “são tão antigas quanto a existência humana, tendo raízes ainda mais profundas do que a formulação do movimento feminista”. Conforme considera RISMANN (2004, p. 434), o “género” interfere e condiciona as relações entre homens e mulheres por via dos mecanismos situados a nível institucional, interativo e individual.

De facto, a igualdade de género foi reconhecida como um princípio universal em diversos documentos internacionais sobre os direitos humanos, sobretudo na Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as Mulheres (CEDAW), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (1979) e ratificada por Cabo Verde (1980)¹³, que visa promover a adoção de medidas para a igualdade entre homens e mulheres¹⁴.

¹² Segundo a Biologia, o que define o sexo de um indivíduo é a dimensão das células reprodutivas (pequenas: espermatozoides, por consequência, masculino; grandes: óvulos, por consequência, feminino).

¹³ LEI DA PARIDADE 2019, p. 1.

¹⁴ *Cfr.* Art. 4.º nº 1 da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as Mulheres.

Ao nível da União Africana, os estados-membros integram a igualdade de género como um princípio fundamental. Daí Cabo Verde, em 2016, ter ratificado o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos relativo aos direitos das mulheres em África, promovendo a aplicação de medidas corretivas e positivas nas áreas em que a discriminação contra as mulheres, na lei e de facto, continua a existir. Estabelece o princípio da não-discriminação com base na raça, etnia, cor, sexo ou em outras situações¹⁵.

Despoletada pela intensificação da globalização e a aceitação dos princípios acima referidos, uma reestruturação no emprego tem acarretado consequências marcantes referentes à igualdade de género. Nas últimas décadas, a participação feminina no emprego remunerado aumentou de forma considerável, não tendo sido, contudo, potenciada para que as mulheres consigam beneficiar por completo da sua integração no mercado de trabalho, pois permanece a segregação com base no sexo (OIT 2007, p. 93).

Na perspetiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2007, p. 97), a igualdade de género salvaguarda que os direitos, as responsabilidades e o estatuto social das pessoas e o acesso aos recursos não dependam do facto de se ter nascido homem ou mulher. A igualdade de género presume que todos os homens e mulheres são livres de fazer escolhas e fortalecer as suas capacidades pessoais, sem serem limitados através de preconceitos, discriminação sobre papéis de género ou características dos homens ou mulheres (OIT 2007, p. 93).

Neste sentido, DUARTE (2008, p. 8) salientou que “não se pretende que as mulheres e homens se tornem num padrão único, antes que se diferenciem naquilo que são as suas identidades e formas de ser e de estar”. A diferença de estatuto, poder e importância que as mulheres e homens obtêm em grupos coletivos e sociais é definida como desigualdade de género por muitos sociólogos. A desigualdade quanto ao género, de acordo com LOPES (2011, p. 28), “assenta na construção social diferenciada de responsabilidades e papéis entre homens e mulheres, que vai condicionar, não só os seus projetos de vida, mas, acima de tudo, o desenvolvimento das suas identidades como pessoas”. Argumenta RISMAM (2004, p. 430) que “género é tão nativo porque, a menos que vejamos diferença, não podemos justificar a desigualdade”. Estas diferenças, assim afirma DUARTE (2008, p. 7), foram-se construindo com base nas diferenças biológicas, as quais, por índole, os homens demonstram melhor desempenho na realização de tarefas de

¹⁵ Cfr. Al. d) do n.º 1, do art. 2º Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos.

maior exigência física. Por conseguinte, a mulher não resiste da mesma forma a estas tarefas fisicamente mais rigorosas. O autor afirma que, neste sentido, foi-se criando essa diferença, a qual terá sido extrapolada para toda a organização social (DUARTE, 2008, p. 8).

Assim, a luta pela igualdade de género no mercado de trabalho contribuiu bastante para a materialização dos direitos fundamentais, bem como para o desenvolvimento dos países. Por isso, a igualdade de género, de acordo com DUARTE (2008, p. 8),

“mais do que um princípio abstrato, deveria ser olhado como uma forma de estar na vida, viver, sentir e fazer. Reforça ainda o autor que deve ser vista como prática do quotidiano, na simples aceitação do respeito e da dignidade das pessoas em cada gesto e em cada tarefa” (Duarte, 2008, p. 8).

Segundo FREIRE (2019),¹⁶ “a política de género deve ser como o ar que respiramos, porque tem a ver com a dignidade da pessoa humana (...)”. O autor acrescenta que em todas as esferas de governação deve-se sempre ter presente a dignidade da pessoa humana.

O que se pretende é a igualdade, não o igualitarismo. Ou seja, não a igualdade entre a mulher e o homem, mas entre todos os seres humanos, independentemente do seu sexo. O que se prevê é o direito de escolha, a não-discriminação, as mesmas oportunidades de exercer a sua vontade, respeitar e valorizar o trabalho de cada um, independentemente de quem as realiza. É de salientar que a mulher não ambiciona ser igual ao homem, por isso não impõe e/ou obriga à igualdade, mas luta para uma sociedade mais justa.

4. A EVOLUÇÃO DA EMANCIPAÇÃO FEMININA

Desde sempre as sociedades viveram inúmeras situações de desigualdade aos vários níveis sociais e, por conseguinte, surgiram vários movimentos e lutas sociais pela inclusão. A História de acordo com DUARTE (2012, p. 10) assinalou inúmeros exemplos desses movimentos sociais, tais como os movimentos cívicos nos Estados Unidos, a luta contra o *apartheid* na África do Sul, os movimentos independentistas nas ex-colónias

¹⁶ ELÍSIO FREIRE, Ministro de Estado, dos Assuntos Parlamentares e da Presidência do Conselho de Ministros de Cabo Verde *in* conferência a 8 de janeiro de 2019.

africanas e asiáticas, as reivindicações pela cidadania, os *Black Panthers*, as reivindicações do feminismo pelo fim da discriminação contra a mulher, entre outros.

Apesar da existência destes movimentos, DUARTE (2012, p. 10) assevera que não existe uma consagração plena de direitos e mesmo os existentes são ameaçados em nome das crises económicas e financeiras, assim como “a falta de alimentos, emprego, água, casa, o aumento de desigualdade, a insegurança, violência, de xenofobia e o racismo, demonstrando que o mundo enfrenta igualmente uma crise de direitos humanos”.

Neste estudo abordaremos o movimento feminista, principalmente oriundo das lutas efetuadas pelas mulheres cabo-verdianas, o qual pretendeu terminar com todas as formas de discriminação e desigualdade contra as mulheres. Segundo ZACCARA (2018, p. 110), estes movimentos surgiram, principalmente, através de ONGs cujo principal objetivo é o empoderamento da mulher cabo-verdiana, atuando através de ações de desenvolvimento sociocomunitário, focadas no histórico de subalternização das mulheres na sociedade cabo-verdiana.

As reivindicações pelos direitos individuais surgiram com a Revolução Francesa (1789), patenteada na aprovação da Declaração dos Direitos dos Homens e do Cidadão (1791). Apesar de as mulheres também lutarem em defesa da liberdade, igualdade e fraternidade, não lograram as suas reivindicações materializadas nessa época. Entre outras mulheres que marcaram a História, BRITO (2020) destaca MARIE GOUZE¹⁷, feminista francesa que liderou um movimento pró-feminino durante a Revolução Francesa. O autor afirma ainda que MARIE GOUZE elaborou e apresentou a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã à Assembleia Nacional de França, cujo sucesso foi alcançado através da sua aprovação. A publicação deste artigo gerou bastante polémica em França, uma vez que era um modelo efeminizado. Apelava às mulheres para agirem – “Ó, mulheres! Mulheres, quando deixareis vós de ser cegas?” – numa profunda crítica à desigualdade entre ambos os sexos, sendo que a exclusão imposta às mulheres não respeitava declaração de 1789. De acordo com HOFFMAN¹⁸ (2010, p. 1),

“OLYMPES de GOUGES contribuiu, e muito, para a democracia contemporânea, ao defender a igualdade na diferença, a igualdade da mulher no casamento, o direito

¹⁷ MARIE GOUZE acabou por ser presa após escrever *As Três Urnas ou O Bem-estar da Pátria*. O seu conteúdo foi considerado grave e desrespeitoso pelos radicais. Publicou vários textos nos quais defendia os direitos da mulher, argumentando que assim como as mulheres poderiam ser levadas à forca, também tinham o direito de subir à tribuna política, pelo que foi julgada e condenada à morte na guilhotina.

¹⁸ É advogada e membro do Direito Nacional do Partido dos Trabalhadores.

à sua própria pessoa e afirmando como ilegítima qualquer ordem constitucional que não se baseie também no consentimento e participação política ativa das mulheres” HOFFMAN (2010, p.1).

Neste âmbito, esta autora sublinhou ainda que “esta ousada iniciativa deu origem à Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1967, acrescentando que a participação de mulheres e homens em todos os campos são indispensáveis para o desenvolvimento completo de um país, sendo necessário assegurar na lei o reconhecimento universal do princípio de igualdade de homens e mulheres”.

Foi somente nas décadas de 1970 e 1980 que o debate sobre a igualdade em relação à diferença entre homens e mulheres se tornou o centro das discussões. Segundo OLIVEIRA (1993, p. 72), as mulheres tentaram ultrapassar as fronteiras do mundo masculino, mas “na luta pela igualdade tropeçaram na diferença”. Adicionalmente, ARAÚJO (2005, p. 47) refere que houve uma mudança na estratégia de luta no final da década de 1980, pois, em vez de tentarem assemelharem-se aos homens, passaram a defender o direito de diferir deles.

Devido às várias conquistas conseguidas em prol das mulheres, muitos autores como PACHECO (2010, p. 65) entendem que a questão da emancipação se encontra resolvida. O autor salienta que o ideal da emancipação vai além destas conquistas, sendo ainda necessário avanços na luta pela libertação das mulheres da condição de dependência, da resignação passiva e a igualdade de direitos para com os homens, benefícios que ainda não abrangem a globalidade das mulheres¹⁹.

No caso de Cabo Verde, desde o regime colonial verificaram-se iniciativas feministas²⁰ para contestar o colonialismo. Relativamente à participação da mulher na luta armada, COUTINHO (2011 *cit in* SILVA 2018, p. 980) salientou que “muitas mulheres cabo-verdianas são citadas nos documentos, embora nem sempre tenha sido possível identificar o envolvimento direto nas atividades do PAIGC”. Consolidando, SILVA (2018, p. 980) muitas destas mulheres passaram a ter as suas vidas perseguidas e controladas

¹⁹ Nesta perspetiva, para GROSSI (1998, p. 2) a nossa época “constitui um período de grande questionamento da sexualidade: a pílula anticoncepcional passa a ser comercializada, a virgindade enquanto valor essencial das mulheres para o casamento começa a ser amplamente questionada, e começa-se a pensar mais coletivamente, no Ocidente, que o sexo poderia ser fonte de prazer e não apenas destinado à reprodução da espécie humana.”

²⁰ Um dos exemplos, a Revolta de Ribeirão Manuel, ocorrida em 1910, na região de Assomada, interior da Ilha de Santiago, liderada pela ANA VEIGA que ficou conhecida desde aquela época.

porque eram mães, esposas ou namoradas dos prisioneiros políticos. Nesta linha, MONTENZINHO (2015) entrevistou e relatou as histórias de quatro mulheres que deram o seu contributo direto na luta contra colonialismo: ELIZABETH REIS, ANA MARIA CABRAL, MARIA ILÍDIA DA CRUZ e JOSEFINA CHANTRE. Nas entrevistas levadas a cabo por MONTENZINHO, ANA MARIA CABRAL, MARIA ILÍDIA DA CRUZ e JOSEFINA CHANTRE enaltecem que a mulher teve um papel preponderante na conquista da independência tanto da Guiné como de Cabo Verde. Não obstante o papel determinante que as mulheres assumiram na luta armada afirmam que sofreram discriminação, e relatam que a participação das mulheres foi apagada da história da luta pela independência da Guiné e Cabo Verde, pelos homens.

Subsiste em Cabo Verde uma sociedade tradicional, com um forte traço de dominação masculina, impondo uma desvantagem em relação à mulher. Não obstante a participação nas lutas coloniais, em 1974 foi criada a Comissão Nacional Organizadora das Mulheres de Cabo Verde (CNOMCV) a qual, em 1981, ficou conhecida como Organização das Mulheres de Cabo Verde (OMCV)²¹.

A primeira Constituição da República (1980) estabelecia, no artigo 25º, a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, sem distinção de sexo, nível social, intelectual ou cultural, crença religiosa ou convicção filosófica. Nos anos pós-independência, foi a OMCV que promoveu a implementação do serviço de proteção materno-infantil e planeamento familiar em Cabo Verde, posteriormente assumindo pelo Estado, tendo em conta a relevância estratégica do projeto. Mais tarde deu-se a criação do Instituto da Condição Feminina (ICF), que veio proporcionar melhores condições e instrumentos institucionais que garantissem o pleno direito das mulheres no programa materno infantil e planeamento familiar. Em 2016, passou a designar Instituto Cabo-Verdiano para a Igualdade e Equidade do Género (ICIEG). Também a MORABI²² teve um papel importante na emancipação da mulher em Cabo Verde, tendo contribuído para uma promoção efetiva da igualdade de género através de programas de intervenção social e asserção da mulher cabo-verdiana no processo de desenvolvimento social, económico, cultural e político.

²¹ Esta comissão tinha como objetivo o desenvolvimento das políticas públicas emancipatórias, principalmente relacionadas com a educação, saúde reprodutiva e direitos das mulheres.

²² Cooperativa de Poupança e Crédito, que oferece de forma sustentada e a nível nacional, serviços financeiros à população, especialmente às mulheres, bem como às micro e pequenas empresas.

Na década de 1990 e 2000 conforme nos elucida CARVALHO (2015, p. 143) surgiram inúmeras organizações civis com o objetivo de criar políticas públicas em prol da igualdade de género através da promoção de oportunidades iguais de acesso a bens e serviços²³, eliminação da discriminação e violência contra as mulheres e desenvolvimento de uma cultura de igualdade. Estas ONGs deram um enorme contributo para a materialização da igualdade de género na sociedade cabo-verdiana.

Depois da independência, Cabo Verde adotou uma estratégia de desenvolvimento com o propósito de oferecer emprego e rendas acessíveis à população com um nível económico muito baixo. Após a implementação do Plano Nacional de Luta contra a Pobreza foi definido que o combate à pobreza no grupo das mulheres seria uma das principais medidas políticas desenvolvidas²⁴.

Cabo Verde, sendo um Estado de Direito democrático²⁵, impõe valores humanistas que permitem alcançar o bem-estar social, com destaque para a igualdade de género. Dos compromissos e prioridades delineadas pelo Governo para 2016-2021, duas premissas são especialmente dedicadas à igualdade de género:

“a colocação dos cuidados de dependentes – crianças, pessoas idosas e portadoras de deficiências, tradicionalmente considerados como um mandato social exclusivo das famílias – no centro da agenda das políticas públicas de inclusão social e de apoio às famílias, para promover a igualdade de género e a conciliação da vida laboral e familiar²⁶; uma nação exemplo no mundo em matéria de igualdade de género e de inclusão, num juntar de esforços, nomeadamente com as ONGs, as igrejas, a comunicação social e a comunidade internacional, com destaque para o Sistema das Nações Unidas”²⁷.

O Código Civil de 1997- *Livro da Família*, confere a ambos cônjuges igualdade de direitos e deveres na família e integra a separação judicial de pessoas e bens. Consagra a união de facto, a igualdade legal dos filhos nascidos dentro ou fora casamento e

²³ Como, por exemplo, saúde, emprego, escolarização, entre outras.

²⁴ Principalmente entre aquelas chefes de família, através da integração nos círculos económicos, alfabetização e formação profissional, reforço da educação e da saúde, especialmente, a saúde reprodutiva.

²⁵ Assenta nos princípios da soberania popular, no pluralismo de expressão e de organização política democrática e no respeito pelos direitos e liberdades fundamentais.

²⁶ Compromisso 6 do Programa do Governo da IX Legislatura.

²⁷ Compromisso 10 do Programa do Governo da IX Legislatura.

determina que o poder paternal é exercido conjuntamente pelos progenitores. Foram aprovados o divórcio de comum acordo e a interrupção voluntária da gravidez e democratizou-se o ensino, possibilitando o acesso às mulheres.

Também é reconhecido, desde 2004, o crime de maus-tratos ao cônjuge e, em 2007, foi elaborado o Plano Nacional de Combate contra a Violência Baseada no Género. Dez anos depois deste reconhecimento, a Lei de VBG consta no Código Penal²⁸, constituindo um marco relevante na história da luta pela igualdade em Cabo Verde. Apesar do reconhecimento e elaboração de legislação específica, a violência baseada no género continua a ser uma realidade que preocupa a sociedade cabo-verdiana. Um outro ponto importante é a aprovação da lei da paridade²⁹ a qual, para além de constituir uma ferramenta legal para a paridade em Cabo Verde, constitui uma ferramenta pedagógica que contribui para a participação feminina nos cargos com poder de decisão em Cabo Verde. Embora exista um vasto leque de conquistas alcançadas nas últimas décadas, há ainda desafios enormes até ser encontrado um equilíbrio social.

5. A REVOLTA DE RIBEIRÃO MANUEL

Em Cabo Verde, nomeadamente no interior da ilha de Santiago, as difíceis relações de soberania colonial e a exploração da terra fomentaram revoltas sociais contínuas. A situação dura e desumana em que a maioria da população vivia, as fracas condições socioeconómicas e a exploração causada pelo domínio colonial estiveram na base das sucessivas revoltas de escravos e camponeses na ilha de Santiago, entre as quais a Revolta dos Engenhos e a Revolta da Achada Falcão, claros exemplos de participação ativa por parte do sexo feminino. No entanto, em 1910, ocorreu um evento em Cabo Verde, classificado como a maior agitação sofrida pelo regime colonial antecedendo a Luta de Libertação Nacional, tendo por nome Revolta de Ribeirão Manuel³⁰.

Esta revolta deu-se devido à exploração colonial e injustiça social sentida pelos rendeiros, uma vez que o povo desejava liberdade e livre acesso à apanha da purgueira, meio de subsistência de uma considerável parte da população. Posto isto, a população decidiu reivindicar, saindo em marcha e comandados por ANA DA VEIGA, uma

²⁸ Cfr. Artigo 131.º - C, da Lei 117/IX/2021 de 11 de fevereiro, que procede à quarta alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Legislativo n.º 4/2003, de 18 de novembro.

²⁹ Cfr. LEI n.º 68/IX/2019, de 28 de novembro.

³⁰ Ribeirão Manuel é um planalto rodeado por inúmeras ribeiras que se localiza entre a Ribeira dos Engenhos e a Achada Falcão, sendo que grande parte da sua área é composta por matas, onde predominava a purgueira. A fonte de sobrevivência do povo na altura eram as colheitas, que vendiam e exportavam para ajudar nos rendimentos e no pagamento das suas dívidas.

protagonista das revoltas, estando os homens armados com facas e as mulheres com machados, marchando sob o lema “aqui não há negros, não há brancos, não há ricos, não há pobres, somos todos iguais”.

Na madrugada seguinte à manifestação, as tropas coloniais arrombaram as portas das casas das manifestantes, tendo sido presas 37 mulheres. Naquele momento, a população tentou defender-se e confrontou os soldados, dando início a um combate entre a população e as tropas, ficando este confronto conhecido na cultura cabo-verdiana como “*Omi faka, mudjer matxadu, mosinhos tudu ta djunta pedra*”³¹. Neste confronto, as mulheres tiveram um papel determinante, destacando-se ANA DA VEIGA, também conhecida por *BOMBOLOM DI MELO*, por urinar na boca de um sargento, ato de desprezo, realizado aos que eram vistos como indecentes e desonestos.

Devido à importância desta revolta, foi edificado um monumento de homenagem, conforme se pode verificar na Figura 1, construído de alvenaria de pedra e blocos, encimados com uma estátua composta de mulheres e homens com armas erguidas, simbolizando o dito provérbio popular “*homi faka mudjer matxadu*”. À localização envolvente à estátua foi dado o nome de “Praça NHA ANA DA VEIGA”, homenageando a heroína da luta dos rendeiros contra a exploração, pela liberdade e pela justiça. Adicionalmente, foi também composta uma música pelo artista ORLANDO PANTERA, retratando o ocorrido naquela época e realçando o papel das mulheres numa das revoltas sociais mais marcantes na ilha de Santiago³².



Figura 1: Monumento da Revolta de Ribeirão Manuel (fonte: *Inforpress*, 2021).

³¹ Homem faca, mulher machado, meninos a juntarem pedras.

³² Vide Anexo III.

CAPÍTULO II

A MULHER NA SOCIEDADE CABO-VERDIANA

*Mudjer di Kabu Verdi é bunita sima ki txuba txobel na rostu.
Mudjer di Kabu Verdi é mansu sima pena galinha a ké corredu mó.
Ma també é ramantxada sima malgeta berdi oras ki bulido³³.*

Relativamente ao tempo colonial não existem muitas informações sobre a posição da mulher em Cabo Verde, tão-pouco sobre a sua participação enquanto cidadãs durante a ocupação colonial portuguesa (GOMES, p. 104). Os estudos pós-coloniais e os estudos feministas, segundo MONTEIRO (2015, p. 92), “inauguraram um novo campo analítico que permite repensar o sistema histórico do colonialismo e pós-colonialismo, através de uma abordagem que esteja atenta às relações de poder, dentro e além das fronteiras de género, classe e religião.” No seguimento, ZACCARA (2018, p. 109) refere que os estudos recentes, pós-coloniais, argumentam a respeito da marcada influência do colonizador nestas singularidades de género e poder na sociedade cabo-verdiana.

Aquando a descoberta das ilhas de Cabo Verde, estas encontravam-se praticamente desertas. Com o encontro entre povos e culturas africanas e europeias deu-se o processo histórico da criouliização, isto é, o processo de construção da identidade de Cabo Verde, tendo como referência o continente africano, mas, em termos restritos. Segundo MONTEIRO (2015, p. 92), “o presumível impulso aventureiro de homens brancos europeus sobrepôs-se à suposta passividade de mulheres escravas negras africanas”. Assim, esses envolvimentos sociais foram importantes para a identidade mestiça cabo-verdiana desde o século XV. Conforme sublinha GOMES (p. 104), “as mulheres negras e mulatas eram, na sua maioria, escravas e, portanto, sem nenhum direito; muitas viviam com os homens brancos e serviam para reproduzir, facto que fazia aumentar os mulatos nas ilhas”.

Nesta conjuntura, visto que estariam presentes poucas mulheres brancas durante o processo de colonização nas antigas colónias portuguesas, iniciaram-se as práticas

³³ Mulher cabo-verdiana é bonita como se a chuva lhe tivesse caído no rosto, Mulher cabo-verdiana é mansa como a pena da galinha quando se lhe passa a mão, mas também é assanhada como malagueta verde quando é espremido (letra da música do cantor cabo-verdiano ROMEU DE LURDES “*Mudjer*”).

sexuais que motivaram o processo de mestiçagem. Daí a sociedade cabo-verdiana possuir mulheres *badias* e *sampadjudas*, onde as primeiras possuem pele escura e cabelos crespos e as segundas pele clara, cabelos encaracolados e olhos claros, muitas vezes azuis.

Esta situação não deixou de fora o racismo, mas, de acordo com SANTOS (2006, p. 227), “revelou as regras sexistas que quase sempre deitam na cama o homem branco e a mulher negra, e não a mulher branca e o homem negro”. Neste contexto, ZACCARA (2018) argumenta que se trata de uma sociedade com características acentuadamente patriarcais, onde o masculino continua a ser associado à virilidade, enquanto o feminino é visto como ligado à sociabilidade e ao humanismo, restando uma idealização matriarcal como sinónimo de independência feminina. Isto é, a sociedade cabo-verdiana é marcadamente machista, possuindo o homem liberdade plena na sua decisão, enquanto a mulher se rege pelo controlo imposto pelo sexo oposto³⁴.

Como referido anteriormente, existe uma ligação entre o sistema colonial e o patriarcal: quando se refere racismo colonial, também existia o sexismo colonial, práticas usadas como mecanismos de domínio e submissão. Por conseguinte, o homem da sociedade cabo-verdiana entende que possui uma autoridade que abrange todo o nível social, ficando assente na mulher, na maioria das vezes, a responsabilidade da casa, dos filhos e realizar trabalhos que não exigem muita força física.

O mês de março, considerado o mês da Mulher, tem o seu pináculo no dia 8 de março, dia internacional dos direitos da mulher. O dia da mulher cabo-verdiana segundo VOLTINE (2020) celebra-se 27 de março, quando foi criada, pela naturalidade e pela tradição, da Organização das Mulheres de Cabo Verde em 1981.

As famílias cabo-verdianas são numerosas e muitas são chefiadas pela mulher. Essas mulheres, devido a um baixo nível de escolaridade e, em alguns casos, à idade avançada, vivem do comércio informal, saindo de porta em porta atrás do freguês para vender frutas, peixes, queijo, pastel, roupas, donetes, doces, entre outros bens, para o sustento da família, muitas delas recorrendo a microcréditos para iniciar o comércio informal ou para reforçar os negócios instaurados.

³⁴ Neste sentido, MONTEIRO (2009, p. 24) realça que “os estudos pós-coloniais têm vindo a descortinar os múltiplos efeitos da opressão colonial, bem como as diferentes estratégias de resistência e dinâmicas dos povos considerados subalternos.” A autora realça que os estudos sobre as mulheres cabo-verdianas têm vindo a revelar a história destas mulheres, ausentes e marginalizadas na historiografia do continente africano.

Segundo a OMCV³⁵ (1995), “a mulher ou o casal pode decidir quantos filhos quer ter e tem o apoio do Estado para planificar o nascimento dos seus filhos”. Para isso foi criado o serviço de planeamento familiar. Um aspeto bastante importante de referir sobre as mulheres cabo-verdianas é a gravidez precoce – a maioria das jovens em Cabo Verde tem filhos muito cedo. Segundo a Associação Cabo-Verdiana para a Proteção da família (VERDEFAM), a gravidez na adolescência ocorre nas idades compreendida entre 13 e os 15 anos. De facto, é bastante difícil encontrar em Cabo Verde uma adolescente, jovem ou adulta na casa dos 20 anos que não possua filhos. Esta situação originou um ditado que os cabo-verdianos mais velhos gostam de utilizar: *criansa ku meninu*³⁶, que retrata a maternidade jovem alargada na sociedade cabo-verdiana.

No que diz respeito ao relacionamento entre homens e mulheres cabo-verdianas, este é visto de forma desigual desde os primórdios. Os homens apresentam-se numa posição de domínio e exercício de poder sobre as mulheres, muitas vezes recorrendo à violência e ao abuso físico em casos de infidelidade. É importante referir que, na sociedade cabo-verdiana, a violência baseada no género (VBG) tem aumentado, bem como o número de feminicídio, em que, na maioria dos casos, são motivados por situações da escassez de rendimentos por parte da mulher, que se vê impedida de se libertar do agressor sob prejuízo de perda de um local para viver, isto é, não possuem independência económica em relação ao cônjuge. Depois da entrada em vigor da lei do VBG³⁷, o Ministério Público tem vindo a apresentar dados estatísticos representativos, visto que até então os dados da VBG não se encontravam desagregados por sexo.

Conforme salienta VOLTINE (2019), “é preciso ter em devida conta que, de cada vez que se regista um ganho que favoreça a justiça e a integração da mulher, esse ganho se reflete na família e na sociedade”. Na maioria dos casos, os homens gastam mais dinheiro, por exemplo, com bebidas alcoólicas do que em cuidados para com os filhos, desresponsabilizando-se de qualquer obrigação de paternidade, intensificando a carga sentida por parte da mãe em relação à proteção e bem-estar dos filhos do casal, nomeadamente na sua alimentação, educação, saúde, entre outras necessidades. Embora a lei exija tanto a responsabilidade paternal como a maternal, fica difícil exigir esta

³⁵ Organização das Mulheres de Cabo Verde.

³⁶ Criança com filho.

³⁷ Foi uma iniciativa conjunta da sociedade civil, depois daí foi trabalhada pela OMCV apresentada ao parlamento e foi aprovada.

responsabilização, uma vez que muitos homens e mulheres não têm um emprego fixo ou condições laborais favoráveis, havendo muita dificuldade em fazer valer a lei.

A valorização do homem perdurou na sociedade cabo-verdiana desde a sua construção até aos nossos dias. Contudo, de acordo com SEMEDO (2008, pp. 187-189), a mudança de comportamento promovida após a independência nacional, com o aumento do nível de escolaridade, a emigração e contacto com emigrantes, o trabalho feminino, a substituição do setor primário de produção pelo setor terciário e a introdução do regime democrático produziram alterações no tecido sociocultural cabo-verdiano.

Assim, o modelo de semelhança, segundo SEMEDO (2008, p. 189), parece ganhar uma forma e sustentação dentro deste quadro de mudanças estruturais, que doravante terá como ícone principal a questão dos direitos individuais. Neste sentido, GERMANO, ALMEIDA (2006) na sua obra *Eva*, faz referência ao exemplo desse conjunto de alterações na esfera relacional que ocorre na sociedade cabo-verdiana.

Falar da situação da mulher cabo-verdiana e da defesa dos seus direitos significa elevar os ganhos alcançados nas relações de género e nos diversos domínios, destacando o potencial de liderança das mulheres e salientando o seu impacto na formulação e implementação de políticas públicas.

1. NA EDUCAÇÃO

*Idukason é txabi ki ta abri tudu porta!*³⁸

Segundo DURKHEIM (1978, p. 52), a educação define-se como “(...) uma ação exercida pelas gerações adultas sobre os que ainda não se encontram amadurecidos para a vida social, tendo por objetivo suscitar e desenvolver na criança um certo número de condições físicas, intelectuais e morais que dela reclamam, seja a sociedade política, no seu conjunto, seja o meio especial à qual ela se destina particularmente (...)”. É a partir da infância que o indivíduo é inserido num sistema educativo que se desenrola desde o pré-escolar ao ensino superior, acompanhando a evolução do desenvolvimento individual, intelectual e físico, seguindo estratégias educativas definidas com base nas políticas educativas adotadas pelos governos dos vários países (FERREIRA, 2015, p. 37). A escola é um espaço que molda saberes e reconfigura identidades, pelo que todos devem ter o direito à educação, independentemente do seu sexo.

³⁸ A educação é a chave que abre todas as portas.

Assim, o art.º 78.º da CRCV refere, com clareza, que, para garantir o direito à educação compete ao Estado garantir o direito à igualdade de oportunidades de acesso e de êxito escolar e promover a socialização. Neste contexto, visto que o direito à educação é concretizado através das escolas públicas e privadas, cabe ao Estado garantir a igualdade entre o género, adotar medidas para todos os que frequentam a escola e disponibilizar equipamentos escolares adequados porque, segundo SANTOS (2016), “a educação é a chave que abre todas as portas, (...) abre as possibilidades de atingirmos outros espaços de sociabilidades ou patamares da convivência social”.

A educação em Cabo Verde superou barreiras, mas enfrentou também muitos preconceitos. De acordo com ICIEG (2020) as Nações Unidas elogiaram Cabo Verde como sendo um país campeão em igualdade quando comparado com outros países africanos porque acaba de fazer algo que poucos fizeram até agora: introduzir a igualdade de género nas escolas. No passado, a percentagem de meninas a frequentarem o ensino escolar apresentava números muito reduzidos relativamente aos rapazes, algo que hoje foi colmatado, existindo igualdade na frequência da escola para todas as crianças.

A nível de formação técnico-profissional, tanto médio como técnico superior profissional, existe um número bastante significativo de meninas. No ensino secundário, as estudantes do sexo feminino apresentam melhor aproveitamento que os rapazes. Deste modo, os ganhos têm sido consideráveis e Cabo Verde está num patamar bastante elevado comparando com outros países da sua sub-região africana.

Em relação ao acesso ao ensino superior, Cabo Verde refere grandes mudanças, com cada vez mais mulheres a acederem ao ensino superior, embora permanecendo um enorme défice na área das Ciências Exatas e Tecnológicas. Este paradigma teve a sua principal origem nas desigualdades de género e nos estereótipos sociais e culturalmente construídos, situações estas que promovem a desigualdade e põem em causa o empoderamento das mulheres. Na linha de FURTADO (2017, p. 3) áreas como a Matemática ou a Física são consideradas “masculinas”, sendo que as competências das estudantes do sexo feminino para este setor são vistas como insuficientes por causa de falsas crenças sociais. No entanto, existem estudos que contrariam estas crenças, demonstrando que o desempenho do sexo feminino nestas áreas é comparável, ou mesmo superior, ao do masculino.

Atualmente, a percentagem de estudantes do sexo feminino nas universidades é superior à de estudantes do sexo masculino, ocorrendo um abandono escolar cada vez maior por parte dos rapazes, uma situação vista como de resolução prioritária. De facto,

a igualdade de género requer discriminação positiva: se, neste caso, existe um desequilíbrio que promove um maior número de mulheres no ensino, o Ministério da Educação e do Ensino Superior terá que trabalhar para equilibrar esta situação.

De acordo com os dados estatísticos em 1990, cerca de 51.112 pessoas seriam alfabetizadas, 58% das quais mulheres. Em contraste, os dados de 2019 apontam para uma taxa de alfabetização global a rondar os 86,8%, refletindo o bom trabalho desenvolvido em Cabo Verde. No entanto, em 2018, a diretora nacional de Educação de Cabo Verde, Sofia Figueiredo, numa cerimónia alusiva ao dia internacional da alfabetização aponta para uma desigualdade entre homens e mulheres, com os primeiros a registarem uma taxa de alfabetização de 93% e as mulheres apenas 84%, pelo que se deverá trabalhar para fechar esta lacuna. Segundo VOLTINE (2019), “a igualdade de género promove uma «economia inteligente», podendo aumentar a produção e aumentar o crescimento económico”.

Como foi referido anteriormente, em Cabo Verde existe um número considerável de casos de gravidez na adolescência, resultando numa influência negativa para os jovens, facto que originou o debate político e escolar sobre a temática. Esta situação segundo FERREIRA (2015, p. 36), levou a que o Ministério da Educação adotasse medidas a favor da exclusão de jovens adolescentes grávidas dos sistemas de ensino, impossibilitando-as de frequentar, prosseguir e/ou concluir os estudos durante a gravidez – as jovens em situações de gravidez são consideradas um mau exemplo no espaço escolar³⁹. A implementação desta medida segundo perspectiva de FERREIRA (2015, p. 38) entra em conflito com o princípio do direito à educação, pelo que deixou de ser aplicada a estes casos. Estas jovens, depois de terem filhos, sentem-se estigmatizadas, o que as impede de regressar, muitas vezes resultando no abandono escolar permanente.

Na ausência de formação académica ou profissional, realça MONTEIRO (2009, p.103), “as mulheres cabo-verdianas são praticamente excluídas do mercado de trabalho formal e procuram formas alternativas de sobrevivência e de sustento dos seus filhos, sendo que as alternativas, em grande medida, contribuem para perpetuar a sua subalternização”. Na procura constante de subsistência, a mulher, não encontrando outras alternativas viáveis, acaba por ser levada a emigrar ou mesmo a enveredar na prostituição.

Posto isto, MONTEIRO (2009, p. 103) sublinha que a elevada taxa de mulheres analfabetas em relação aos homens e os preconceitos de vária ordem social que ainda

³⁹ Introduzida a partir do ano letivo 2001/2002.

subsistem contribuem para condicionar a emancipação das mulheres cabo-verdianas, eternizando-as, assim, à sua subalternidade.

Em conclusão, nas palavras da VOLTINE (2020) “a mulher cabo-verdiana é uma mulher guerreira, lutadora, valente e virtuosa, que não se lamenta pelo destino que a fez nascer neste agreste território insular”. Por fim, a autora consolida que estas virtudes das mulheres cabo-verdianas contribui para transformar estes dez grãosinhos de terra árida num esplendoroso e colorido jardim.

2. AS MULHERES NAS PROFISSÕES

*Mudjer di ilha rostu na bentu,
Mudjer brilha na parlamentu,
Mudjer cantora,
Mudjer baxadora, iternidadi ca
txigam conta bu storia⁴⁰*

A realidade cabo-verdiana comprova que ainda existe uma representação desproporcional e inadequada de mulheres nos espaços nacionais de decisão e política pública. É uma luta árdua, a qual requer construção e reconstrução permanentes para o desenvolvimento de uma nova mentalidade. Para levar a cabo este objetivo, não se pode centrar a luta em questões e divergências de género, deixando o homem de fora da solução. Deve-se trabalhar, em conjunto, a mentalidade de homens e mulheres.

De acordo com KENNEDY (s.d. p. 14), “um grande número de mulheres distingue-se em profissões várias, na arquitetura, na arqueologia, na advocacia e na física, enquanto outras têm prestado aos países relevantes serviços sociais”. Na linha de ALMEIDA (2021), as mulheres identificam-se com todas as profissões, tendo o direito de escolha daquela que entender mais adequada, que mais gosta ou que mais quer. As mulheres têm vindo a mostrar as suas capacidades e potencialidades no desempenho do seu papel laboral, para além daquelas que lhes foram historicamente “carimbadas”, como, por exemplo, o trabalho doméstico⁴¹.

⁴⁰ Mulher da ilha de rosto no vento, Mulher brilha no parlamento, Mulher cantora, Mulher embaixadora, eternidade não chega para contar a sua História (letra da música do cantor cabo-verdiano ROMEU DE LURDES- *Mudjer*).

⁴¹ O governo de Cabo Verde, conforme salienta ELÍSIO FREIRE torna-se uma referência mundial em termos de igualdade de género, através da promoção de políticas ativas de emprego e educação, que versam sobretudo sobre as mulheres e os jovens.

O trabalho é uma conquista persistente, mas as dificuldades de acesso ao emprego por parte das mulheres continuam. No meio rural, as mulheres vivem situações complicadas quando comparadas com as que habitam o meio urbano, uma vez que as possibilidades de emprego na função pública, como empregada doméstica ou no comércio se encontram centralizadas nas cidades, enquanto no meio rural as oportunidades incidem, fundamentalmente, na agricultura e criação de gado. De facto, nestas localizações as mulheres acabam por desempenhar o papel simultâneo de mãe e pai, dificilmente conseguindo deixar as suas casas para se deslocarem, para trabalharem na cidade.

No que diz respeito ao desemprego, segundo dados de 2019, as mulheres representam a maioria da população inativa, enquanto os homens representam a maioria da população ativa. O desemprego em Cabo Verde afeta sobretudo as camadas mais jovens, particularmente com maior incidência nas mulheres jovens. A taxa do desemprego foi de 12,3% perante os homens e 11,5% para as mulheres, uma diferença de 0,8 pontos percentuais relativamente aos géneros⁴². As mulheres trabalhadoras encontram-se em situação de constante procura de emprego não precário e que possa proporcionar-lhes uma vida social, profissional e financeira digna, resultando em situações de instabilidade económica, provocando uma forte dependência financeira em relação aos respetivos cônjuges.

Em Cabo Verde, a nível de educação técnica e para o exercício de profissões liberais, de acordo com Instituto da Condição Feminina (1993, p. 14.) deve haver um maior equilíbrio para que exista uma mudança significativa da situação atual, com acesso por parte das mulheres a tais escalões, possibilitando-lhes concluir os estudos, particularmente nos centros urbanos. De acordo com ALMEIDA (2021), as áreas sociais atraem mais mulheres, algo motivado por estereótipos sociais e pela forma como as pessoas são educadas⁴³.

Existem, hoje, em Cabo Verde, mulheres preparadas e disponíveis para desempenhar qualquer tipo de profissão e com competências equiparáveis às dos trabalhadores do sexo masculino. Nos pontos abaixo são descritas algumas das profissões

⁴² Dados retirado do Instituto Nacional de Estatísticas (INE), referente as estatísticas do emprego e desemprego, do ano de 2019.

⁴³ Sublinha ainda a autora que não por acaso que há todo um trabalho que a nível internacional e nacional está a fazer para atrair meninas para tecnologias ciências, para que não ficam apenas nas áreas sociais.

mais desempenhadas por mulheres cabo-verdianas, bem como os principais desafios e motivações na prática das mesmas:

- Há um grande número de mulheres comerciantes e vendedeiras, que saem de manhã e chegam a casa à noite, não conseguindo acompanhar os filhos na sua educação;
- Existe preferência de acordo com SILVA (1993, p. 15), para o desempenho de cargos na função pública⁴⁴, onde as mulheres ocupam maioritariamente os lugares administrativos de base e intermédios, bem como funções de secretariado, que requerem formação técnico-profissional para o exercício destas profissões;
- A predominância de mulheres na agricultura (no meio rural), segundo SILVA (1993, p. 16), resulta da situação da emigração dos homens, obrigando-as a assumir a função de chefe de família e, como forma de subsistência, dedicam-se ao trabalho agrícola;
- Tal como GOMES (2011, p. 131) afirma, a presença insuficiente de mulheres nas direções das instituições escolares, em todos os níveis, é outro dos problemas que devem ser assinalados, embora se tenham registado avanços significativos nas três últimas décadas;
- Existem, atualmente, mulheres condutoras de transportes públicos, como autocarros ou táxis, algo que nunca tinha acontecido até então. Neste contexto, Amaral (2021) reporta que neste último ano a cidade de Praia contou com 20 mulheres a trabalhar como taxistas, recebendo formação em várias áreas como automobilismo, línguas, carteira profissional, mecânica, entre outras. Esta iniciativa foi de uma parceria entre a escola de condução Prevenção Rodoviária, o ICIEG e o Ministério da Educação, Família e Inclusão Social.

Os dados do INE de 2021 apresenta-se a distribuição das mulheres cabo-verdianas pelas diferentes profissões, em termos de percentagem do total de trabalhadores, podendo-se verificar que as mulheres representam o setor informal com 53%, no comércio 26%, no alojamento e restauração 13%, para as famílias 12% e na educação 10%. Numa nota final, relativa à pandemia que se vive, é de salientar que as mulheres que representam o sector da saúde encontram-se na linha da frente do combate à COVID-

⁴⁴ Existe número considerável de mulheres na função pública.

19; numa perspetiva mais negativa, as mulheres que trabalham nos empregos informais, no ramo do comércio e do alojamento e restauração são um dos grupos mais afetados pela COVID-19 e pelo significativo impacto económico provocado pela pandemia. Ainda de acordo com o INE este universo de 53% das mulheres que trabalham no setor informal, são que não estão inscritas no INPS ou não possuem assistência médica/medicamentosa ou dias de repouso pagas por motivo de doença.

3. NA POLÍTICA

*Lugar di mudjer é undi el é crê!*⁴⁵

Desde as últimas décadas do século XX foram tomadas inúmeras iniciativas a nível global e levantadas questões sobre as medidas de incentivo para uma maior participação das mulheres nos órgãos de poder político (MONTEIRO, 2009, p. 52). De facto, só após a independência de Cabo Verde, as mulheres tiveram a possibilidade de votar, eleger e serem eleitas.

Em todas as fases da construção de um Cabo Verde livre, independente, democrático e desenvolvido, é inegável o papel fundamental desempenhado pela mulher cabo-verdiana. Através dela, o país alcançou inúmero progresso e ganhos no campo do exercício os direitos sociais e políticos, facto que engrandece a nossa Nação (VOLTINE, 2019). Depois da independência, foi instituído o regime de partido único durante 15 anos. Cabo Verde foi um dos primeiros países africanos a dar início ao processo de transição do sistema monopartidário para o multipartidarismo. De facto, conforme nos elucida MONTEIRO (2021, p. 74), Cabo Verde foi um dos poucos países africanos, no qual a transição para o multipartidarismo ocorreu com sucesso, na face da consolidação da democracia. Desta forma, em janeiro de 1991, foram realizadas as primeiras eleições livres e democráticas em Cabo Verde. O PAICV⁴⁶ teve como concorrente o MPD⁴⁷, que venceu as eleições legislativas. Nesta eleição, a representação de mulheres nas listas eleitorais foi baixa, em qualquer das categorias: cabeças de listas, efetivas e suplentes (ver o Quadro 1).

De acordo com a leitura feita no referido Quadro, dos 79 mandatos, o MPD conseguiu eleger 56 deputados, sendo que apenas três eram mulheres; o PAICV

⁴⁵ Lugar de mulher é onde ela quiser.

⁴⁶ Partido Africano da Independência de Cabo Verde, foi fundada em 1959 como (PAIGC).

⁴⁷ Movimento para a Democracia, foi fundada, em 1990, na cidade da Praia (três meses antes das eleições legislativas).

conseguiu 23 deputados, não elegendo nenhuma mulher. Destas primeiras eleições democráticas em Cabo Verde, CAMACHO (2010, p. 33), sublinha que o MPD apresentou menos candidatas efetivas e suplentes do que o PAICV. Neste aspeto, MONTEIRO (2009, p. 162) explica que, tanto nas eleições legislativas como nas autárquicas, o baixo número de mulheres eleitas se deve ao facto de, embora o número de mulheres candidatas ser elevado, se encontrarem em posições não elegíveis (isto é, como efetivas ou suplentes). Ou seja, para reformar esse desfasamento entre o número de candidatas e eleitas é necessário abranger mais mulheres como cabeça de lista.

Quadro 1: Mulheres e Legislativas 1991.

Partidos Políticos	Listas eleitorais							
	Cabeças de listas		Efetivas		Suplentes		Eleitas	
MPD	2	8,0%	5	6,3%	14	15,6%	3	5,4%
PAICV	1	4,0%	10	12,7%	16	14,4%	0	0,0%
Total Nacional	3	6,0%	15	9,5%	30	14,9%	3	3,8%

Fonte: MONTEIRO (2009, p. 113), “Mulheres, Democracia e Desafios pós-Coloniais”.

Na perspetiva de MONTEIRO (2021, p. 75), “com o multipartidarismo, Cabo Verde, aderindo aos valores proclamados pela democracia, nomeadamente à igualdade dos/as cidadãos/cidadãs perante a lei, viu-se praticamente obrigado a reforçar a igualdade entre os homens e as mulheres no plano legal e a abrir mais espaços para a participação destas na vida pública e política”.

Para GRAÇA (2020), uma das medidas mais eficazes para o aumento das mulheres nos cargos de tomada de decisão foi a implementação da Lei da Paridade. A autora alerta ainda que é necessário desconstruir os estereótipos de género e mostrar a importância de uma participação equitativa. A Lei da Paridade, na perspetiva de ALMEIDA (2021), permitiu com que os homens tivessem mais abertura para disponibilizar oportunidades para as mulheres⁴⁸. No que toca à seleção para representação política, Cabo Verde adota a seleção por quotas. De acordo com COSTA (2011, p. 14), “o recurso aos mecanismos de discriminação positiva⁴⁹ tem contribuído para corrigir as distorções na representação política das mulheres nos órgãos eletivos”. O autor complementa que estes mecanismos potenciam o índice de “participação política das mulheres nas estruturas partidárias e nas fileiras de recrutamento político”.

⁴⁸ A autora ainda acrescenta que, a lei é a maior medida, mas, aquilo que vai tornar a situação que vai se cumprir mais é o exercício prático desta lei, a lei existe para dar o impulso, mas a fiscalização, daqui a pouco a consciencialização que o lugar da mulher é onde ele quiser, por exemplo de política quando todos nós tivermos esta consciencialização não haverá a necessidade da lei (ALMEIDA, 2021).

⁴⁹ Lugares reservados, quotas legais de género e sistema de quotas voluntárias pelos partidos.

Hoje, a mulher cabo-verdiana conquistou um espaço na sociedade, bastando comparar com a época colonial, na qual estas eram sexualmente objetificadas e ignoradas, não tendo quaisquer leis em sua defesa. A entrada das mulheres na política permitiu um grande contributo, através das suas reivindicações, para a criação de políticas que permitem a maior participação das mulheres nos vários setores da sociedade cabo-verdiana. Sublinha GRAÇA (2021) que, não obstante todas as mudanças neste domínio, ainda se pode evoluir mais neste aspeto.

No que respeita às relações sociais de sexo no poder político, MONTEIRO (2009, p. 29) diz que a questão da igualdade e diferença entre os sexos coloca-se de forma destacada. A participação política, segundo realça CAMACHO (2010, p. 23), é vista como um direito e uma condição da cidadania. Acrescenta ainda o autor que “os homens só podem ser livres e iguais se participarem na determinação e gestão dos assuntos que diretamente os afetam”.

Na linha de MONTEIRO (2009, p. 49), “as mulheres aparecem sempre primeiro como mulheres e só depois como políticas, situação mediatizada pelos meios de comunicação social, (...), remetendo para segundo plano os aspetos intelectuais, se é que os mesmos não são muitas vezes pura e simplesmente esquecidos”. A autora clarifica que não se dá relevância à capacidade intelectual de certa candidata para o desempenho da função, sendo o foco meramente no facto de ela ser, ou não, mulher.

O acesso da mulher à política de modo a corrigir os desequilíbrios de género é importante. No entanto, consideramos que existe outras prioridades que devem ser trabalhadas para que qualquer mulher que queira ascender a cargos de decisão o possa fazer naturalmente. Por exemplo, para chegar à participação política, a mulher tem que se “libertar” da excessiva carga associada ao trabalho doméstico e parental, equilibrando de forma sustentada a carga horária alocada às tarefas de trabalho doméstico, educação dos filhos e ocupação profissional, pelo que deve haver um suporte e solidariedade por parte do parceiro, de modo a haver divisão das tarefas domésticas e parentais, numa cultura de tolerância, promovendo uma maior disponibilidade para as mulheres entrarem nos órgãos de decisão política.

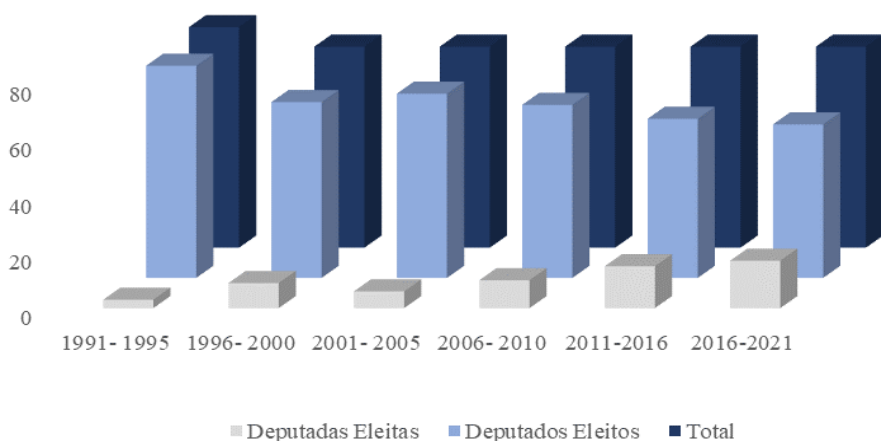
No Código Eleitoral (CECV)⁵⁰ menciona-se a representação equilibrada de ambos os sexos: o n.º 1 do art.º 415 estatui que “as listas propostas às eleições devem conter uma representação equilibrada de ambos os sexos”. Já no n.º 2 do referido artigo, vem referido

⁵⁰ Cfr. Lei 56/VII/2010 de 9 de março, altera o Código Eleitoral.

que é oferecido prémios “aos partidos políticos ou coligações de partidos políticos e às candidaturas apresentadas por grupos de cidadãos em cujas listas se façam eleger, a nível municipal, pelo menos, 25% de candidatos do sexo feminino”. Embora exista este incentivo para as listas em conformidade com o exposto, não existe qualquer tipo de punição aos partidos que não cumpram o que está explícito no Código e, muito menos, explica a importância do equilíbrio nos cabeças de lista. Segundo MONTEIRO (2009, p. 52), os partidos, muitas vezes, para equilibrar as listas, colocam um grande número de mulheres em lugares de suplentes ou efetivas, permanecendo uma percentagem baixa de mulheres nas posições de cabeça de lista.

A análise da participação política da mulher cabo-verdiana recai sobre o processo evolutivo das mulheres na política desde o fim do sistema monopartidário (ver Gráfico 1), notando-se um aumento progressivo desde o início da participação feminina (em 1991, apenas 3 % eram mulheres). Com o tempo, esse número foi aumentando: segundo os dados do INE (2020), o parlamento possui atualmente cerca de 76% de homens e 23,6% de mulheres; nas Assembleias Municipais, 29% de deputadas e 71% de deputados. Embora estes números revelem uma evolução significativa na representação feminina em cargos políticos, ainda há um longo caminho a percorrer de modo a eliminar esta disparidade entre géneros.

Gráfico 1: Evolução da mulher na política (1991-2016).



Fonte: INE, 2020.

4. O PROTAGONISMO NA SOCIEDADE/FAMÍLIA

*Mudjer é mai, é irmá, é tiá, é avó.
É tem txeu impurtânsia na vida
di kada um de nós⁵¹.*

A família, segundo define GIDDENS (2013, p. 367), é “(...) um grupo de pessoas unidas diretamente por laços de parentesco, no qual os adultos assumem a responsabilidade de cuidar das crianças”. Vários fatores caracterizam as famílias, tais como: pobreza, violência baseada no gênero, doenças sexualmente transmissíveis, migração, conflitos, fracasso nas relações conjugais (MARTINS & FORTES, 2011, p. 14).

Como foi referido anteriormente, em Cabo Verde a família baseia-se na noção de família numerosa, chefiada pela mulher⁵². Para os cabo-verdianos, a família é o bem mais precioso que existe, a qual ajuda na definição e trajetos de vida. Os modelos familiares que verificamos no contexto cabo-verdiano são diversificados e configuram-se das seguintes formas (FERREIRA 2015, p. 48):

- Mulheres solteiras e chefes de família – matrifocais (assumem ambos os papéis de mãe e pai);
- Famílias com o pai ausente – pai abandonado;
- Famílias com agregado familiar alargado aos ascendentes até à terceira geração (os avós – a avó desempenha um papel central na vida dos netos);
- Núcleos familiares jovens em relação de dependência com familiares ausentes.

No passado, uma família tradicional era composta pela mãe, pai e filhos, todos habitantes na mesma casa. No entanto, com o passar do tempo, este modelo familiar tem sofrido alterações, devido, por exemplo, ao fluxo migratório dos homens. A emigração de acordo com FERREIRA (2008, p. 27), ocorre maioritariamente no sexo masculino. O autor salienta que com isso, originou mudanças profundas no papel da mulher e na estrutura familiar cabo-verdiana – mulher como chefe de família.

A família nuclear cabo-verdiana era constituída, maioritariamente pela mãe e pelos filhos, sendo o pai uma presença ocasional, isto é, muitas vezes a mãe desempenhava o papel de mãe e pai em simultâneo. Esta situação levou as mulheres a

⁵¹ Mulher é mãe, é irmã, é tia, é avó. Ela tem muita importância na vida de cada um de nós.

⁵² Cerca de 41% das famílias a nível nacional e 62% das famílias rurais são chefiadas por mulheres.

assumir o papel de chefe de família, fazendo com que estas fossem caracterizadas como mulheres fortes. Na maioria dos casos, elas tinham filhos, netos e até bisnetos sob a sua responsabilidade – uma família numerosa. Desta forma, ZACCARA (2018, p. 108) atribui o papel central às mulheres cabo-verdianas como matriarcas, devido ao respeito e ao referencial a ser respeitado e perpetuado quando se refere à parcela da população feminina das ilhas. A mulher cabia a responsabilidade de promover a subsistência dos filhos, sendo, assim, de realçar o papel muitíssimo importante que a mulher desempenha na sociedade cabo-verdiana.

Mais de 30% das famílias cabo-verdianas, segundo afirma ICIEG (2019) encontram-se sob a responsabilidade da mulher e um terço destas são mães solteiras e as relações homem/mulher caracterizam-se pela instabilidade. Esta situação surge quando o homem tem várias mulheres e aquela que foi a primeira não aceita o comportamento do marido, entrando em conflito e acabando por se separar e, muitas vezes, os homens acabam por não se responsabilizarem com os deveres de pai. Decorrente disto, com a ausência do homem, as mulheres posicionam-se à luz dos valores de masculinidade, dando sentido a uma expressão bastante usada na sociedade cabo-verdiana, que representa uma figura curiosa: a mulher-macho. Esta expressão de acordo com SEMEDO (2009, pp. 46-47), não tem a ver com mulheres com características físicas de homem e de mulher misturada, mas referem-se a uma mulher que se define como uma pessoa autónoma, de ação, chefe, corajosa e que chama a si as qualidades fortes, tradicionalmente atribuídas aos homens. O autor GERMANO ALMEIDA (1998) também refere alguns exemplos, como a personagem ANGELINA.

O Código de Família⁵³, ressalva que “os pais são responsáveis conjuntamente pela criação, educação e sustento dos filhos menores do casal ou que estejam sob o seu encargo, cabendo tanto à mãe como o pai os mesmos deveres e direitos”. É de salientar que, na maioria das vezes, estes deveres recaem sobre as mães.

Quando se fala no progresso do papel da mulher em Cabo Verde, LOPES FILHO (2003, p. 48) é da opinião que as mulheres são a peça fundamental das instituições, a base sobre a qual repousa o edifício social, entregue ao trabalho de casa, ao papel de mãe, esposa, filha, o papel de chefe de família e transmissora da cultura. Deste modo, não seria um paradoxo o provérbio crioulo “*três fios de cabelo da mulher têm mais força do que duas juntas de bois*”.

⁵³ Cfr. Portaria nº 68-A/97 de 30 de setembro.

5. O RETRATO DAS NOVAS GERAÇÕES CABO-VERDIANAS

Dados estatísticos revelam que, decorrente das lutas árduas pela igualdade entre os homens e mulheres cabo-verdianos, houve ganhos significativos. As mulheres cabo-verdianas na perspectiva de ALMEIDA (2020), encontram-se mais empoderadas e menos tolerantes à violência. A autora acrescenta que atualmente, a sociedade cabo-verdiana está ciente de que a violência não é um comportamento aceite, normal e muito menos justificável – menos mulheres consideram justificável o homem exercer violência física sobre a sua companheira, conhecendo os seus direitos, denunciando e não tolerando, resultando num menor número de desistência e retirada de queixas. Relativamente à independência e capacidade de tomada de decisão da mulher, identifica-se uma melhoria dos resultados. A utilização do dinheiro ganho pelas mulheres é decisão própria, contrariamente ao que ocorria no passado, em que os maridos decidiam o que elas deviam fazer com o seu dinheiro. Os dados do Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva (IDSR-III), desenvolvido pelo INE, em 2018, mostram que em apenas 7% dos casos a decisão é tomada pelo marido/companheiros, 51% tomada pelas mulheres e 42% é decidido por ambos. Nota-se uma independência da mulher em gerir o seu salário e paridade na economia doméstica. Existe também uma melhoria em relação às tomadas de decisão que envolvem outras vertentes, como, por exemplo, a saúde.

Em relação à vida sexual, as mulheres cabo-verdianas possuem a capacidade de recusar os seus maridos, caso não querem praticar a relação sexual. De acordo com os dados do DSR-III, 90,6% das mulheres considera ter o poder de dizer “não” ao marido caso não queira ter relações sexuais e 90,7% exige ao homem o uso do preservativo. Isto é, os dados apontam para um elevado número de mulheres em Cabo Verde capaz de acordar as relações sexuais com o marido. No âmbito da fecundidade verificou-se uma diminuição dos números de filhos por mulher, embora ainda seja uma preocupação a gravidez precoce em Cabo Verde. Atualmente, uma mulher tem, em média, 2,5 filhos, sendo que, no ano de 1981, eram 7,1 filhos por mulher. Atualmente, as mulheres preocupam-se mais em ter um trabalho e/ou estudar e só depois pensar em ter filhos.

Segundo aponta a presidente do ICIEG, ROSANA ALMEIDA, nota-se que existe um empoderamento por parte das famílias e não só da mulher. Isto porque há uma abertura dos homens, um sinal positivo para o respeito pelo lar e o casal, existindo uma partilha de poder. A autora salienta ainda que existe um trabalho enorme a ser feito com as novas masculinidades, trazendo o homem para esta causa. A independência financeira da

mulher, na linha de PASSOS (2021), é um dos elementos para a sua emancipação e autonomia. Reforça GONÇALVES (2021) que a independência financeira gera maior liberdade para a mulher assumir decisões. Hoje existem 200 mulheres no poder municipal, sendo a tendência para aumentar para cerca de 40% de mulheres – existem mais mulheres no parlamento e uma mulher a candidatar-se ao cargo de primeiro-ministro, tudo isto graças ao enorme impacto da Lei da Paridade.

No entanto, segundo GONÇALVES (2021), o facto de a mulher ter menos tempo para cuidar da casa e dos filhos e exigir uma partilha de responsabilidade doméstica tem constituído conflitos entre vários casais, o que demonstra que ainda há trabalho a desenvolver no âmbito da mudança de mentalidade nas relações conjugais. O que se tem para mudar ainda na sociedade cabo-verdiana no que concerne ao papel da mulher, de acordo com GRAÇA (2021), é fundamentalmente os estereótipos e as oportunidades. Neste sentido ALMEIDA (2021) veio acrescentar que, “a forma como uma mulher educa os filhos precisa de ser mudada urgentemente, porque não podemos estar a educar sem uma cultura de igualdade e discriminar meninas e meninos ou rapaz e rapariga em casa”. Reforça ainda a autora que quando se educa meninas para fazer somente trabalhos domésticos, neste sentido, a educação familiar às meninas está voltada a prepará-las para serem mães e os rapazes são preparados para serem homens fortes”.

É importante referir que tudo isto decorre do exemplo do passado, das mulheres de coragem que lutaram para a liberdade de Cabo Verde, a mais nobre de todas as causas.

CAPÍTULO III

A MULHER E A ATIVIDADE POLICIAL

*“... os nossos guardiões e as suas
mulheres devem desempenhar
as mesmas funções...”*

PLATÃO

A palavra “polícia”, de acordo com MARINHO (2001, p. 15), “vai buscar a sua raiz ao vocábulo grego *polis*, que significa cidade, no sentido de um grupo social que, para viver em paz, tem de sujeitar-se a normas que asseguram a boa convivência entre todos”. A atividade de polícia sofreu muitas mudanças ao longo dos tempos, sempre acompanhando as dinâmicas da sociedade. Uma delas é a integração da mulher no seio da corporação. Segundo CLEMENTE (2000, p. 21), a feminização da polícia surgiu com PLATÃO, que defendia que a administração das cidades não era apenas da competência privativa do sexo masculino, sendo igualmente capaz a mulher de exercer essas competências, argumentando pela igualdade e a existência de natureza igual para o homem e para a mulher. A mulher marcou o mercado de trabalho no século XX, mas principalmente a sua entrada nas forças de serviços de segurança.

É notório que nem sempre foi assim, havendo alturas em que a igualdade não existia, sendo atribuídas à mulher tarefas específicas, como cuidar do espaço doméstico e dos filhos, sendo conferido um papel secundário à mulher em relação ao homem. Por exemplo, nos postos de trabalho públicos, existia uma diferenciação acentuada, sendo exclusivamente atribuídos cargos desta área ao sexo masculino⁵⁴.

Mas, para CLEMENTE (2000, p. 22), as mulheres não necessitam de se masculinizar para terem as mesmas oportunidades que os homens, referindo que basta, tão só, trazerem a condição feminina para o meio laboral. A conservação das características femininas pelas mulheres polícias torna-se uma mais-valia para a instituição policial e a sociedade

⁵⁴ A mulher polícia para URBANO (2020, p. 226), “não era um agente de segurança ou manutenção da ordem pública e como tal não deveria estar armada nem efetuar patrulhas.” Segundo TAYLOR (2000, p.249), “[...] a projeção de uma imagem inferior ou desprezível sobre outra pessoa pode, na verdade, distorcer e oprimir enquanto a imagem é internalizada.” Muitas das vezes os trabalhos das mulheres não são reconhecidos. “O não reconhecimento aparece quando as instituições estruturam a interação de acordo com normas culturais que impedem a paridade de participação. [...] A interação é regulada por um padrão institucionalizado de valoração cultural que constitui algumas categorias de atores sociais como normativos e outros como deficientes ou inferiores.” (FRASER, 2007, p.108).

em geral. De facto, com a implementação da igualdade de oportunidade, a mulher começou a conquistar o seu espaço no domínio público, ultrapassando as barreiras do ofício exclusivamente masculino. Na perspetiva de CLEMENTE (2000, p. 22), “(...) é preciso que os serviços policiais credenciem que a incorporação de mulheres compõe um meio valioso e uma força de qualidade para um trabalho policial”. O autor acrescenta que, muitas das vezes, a atitude das mulheres no patrulhamento da via pública instiga à redução substancial de incidentes graves entre os cidadãos e a força policial (...).”

Entendemos pertinente levar esta temática mais além, para melhor compreender o processo da integração da mulher na PNCV, sobretudo a sua emancipação, as dificuldades aquando do ingresso, o retrato sociodemográfico e o seu contributo no seio da instituição.

1. A EMANCIPAÇÃO DA MULHER NA POLÍCIA NACIONAL DE CABO VERDE

O conceito de “polícia” sofreu alterações, ao longo dos tempos, podendo ser compreendida e definida de várias formas. Segundo sublinha CAETANO (2014, p. 1148), “a polícia é instituída para manter a ordem pública, a liberdade, a propriedade, a segurança individual, o seu carácter principal é a vigilância”. Da mesma forma, LUÍS ELIAS (2018, p.28) define a polícia como uma “instituição que tem por missão a proteção dos direitos humanos, a segurança interna, a garantia da ordem e tranquilidade públicas, a prevenção e investigação criminal”. De acordo com RAPOSO (2006, p. 23), a polícia é “toda a atividade de desenvolvimento por uns e outros, como o fim de garantir a tranquilidade e segurança públicas, condições necessárias ao pleno exercício dos direitos, liberdades e garantias”.

A Polícia de Ordem Pública foi a força de segurança de Cabo Verde que garantia a ordem e a tranquilidade pública até à criação de uma nova corporação⁵⁵ – a Polícia Nacional (PN)⁵⁶, que depende do Ministério da Administração Interna. É uma das mais antigas instituições do país, com 150 anos de existência, tendo sido fundada em 28 de julho de 1870. Tem um efetivo total de 1855 pessoas, homens e mulheres, sendo que 227 desses são do sexo feminino. Neste sentido, FURTADO (2020, p. 12) afirma que não podemos falar da história de Cabo Verde sem falar da História da PNCV, a qual é também

⁵⁵ Cfr. Decreto-Legislativo n.º 6/2005, de 14 de novembro, cria a Polícia Nacional.

⁵⁶ Cfr. Art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 40/2021, de 23 de abril, aprova a orgânica da PNCV – “A PN é uma força pública uniformizada de natureza civil, profissional e apartidária, de âmbito nacional, dotada de autonomia administrativa, financeira e operacional”.

bastante influenciada pela História de Portugal. Assim, aponta BRITO-SEMEDO (2019), que “até 1975 Cabo Verde era uma província ultramarina de Portugal, com uma polícia de segurança pública e uma pequena guarnição militar que incluíam, tanto uma com outra, portugueses metropolitanos e cabo-verdianos”.

Em Cabo Verde, verificou-se a inclusão das primeiras mulheres na corporação policial, somente em 1990, através de um concurso público⁵⁷, onde ingressaram, um total de 19 mulheres em 59 agentes, para exercer, provisoriamente, o cargo de agentes da força de segurança e ordem pública. No mesmo ano, a 30 de novembro, a PN realizou um outro concurso público, o qual contou com o total de 69 agentes, dos quais 23 foram mulheres, algumas das quais colocadas na Divisão dos Serviços Administrativos⁵⁸. Quatro anos mais tarde, a 24 de janeiro de 1994, num outro concurso público, recrutaram um total de 42 formandos, onde apenas 8 eram do sexo feminino⁵⁹. Passado um ano, no dia 18 de fevereiro de 1995, a PN realizou um concurso público para admissão de mais 42 efetivos, o qual contou com 10 mulheres⁶⁰. Em julho de 1996 houve um curso com o total de 13 agentes, no qual 4 eram mulheres⁶¹. Do ano de 1997 para 2001, houve mais três cursos de agente, no qual ingressaram um total de 33 mulheres, num total de 199 efetivos⁶². Entre 2003 e 2008, ocorreram mais três concursos, ingressando 27 agentes do sexo feminino, num total de 445 efetivos⁶³. Em 2005 foram abertos dois cursos, com um total acima dos 100 efetivos. No entanto, é de salientar que nesse período, apesar da admissão de mais efetivos, o número de mulheres no ingresso diminuiu. De 2008 a 2010 realizaram-se mais três cursos, sendo a adição de mulheres de 39⁶⁴. Realizaram-se outros seis cursos no período entre 2012 e 2019, durante o qual foi possível contar com 118 efetivos femininos adicionais⁶⁵

⁵⁷ *Cfr.* Boletim Oficial n.º 46, de 17 de novembro de 1990, que publica o Despacho do MAI de 11 de setembro.

⁵⁸ *Cfr.* Boletim Oficial n.º 15, de 30 de novembro de 1990.

⁵⁹ *Cfr.* Boletim Oficial n.º 4, de 24 de janeiro de 1994.

⁶⁰ *Cfr.* Boletim Oficial n.º 24, de 18 de fevereiro de 1995.

⁶¹ *Cfr.* Boletim Oficial n.º 23, de 10 de junho de 1996.

⁶² *Cfr.* Boletim Oficial n.º 43, de 14 de setembro de 1997; Boletim Oficial n.º 8 de fevereiro de 1999; Despacho do MAI de 15 de maio de 2001.

⁶³ *Cfr.* Boletim Oficial n.º 21, de abril de 2003; Boletim Oficial n.º 32 de abril de 2005; Boletim Oficial n.º 18 de agosto de 2005; Boletim Oficial n.º 18 de maio de 2006.

⁶⁴ *Cfr.* Boletim Oficial n.º 46 de 3 de dezembro de 2008; Boletim Oficial n.º 49, de 17 de dezembro de 2009; Boletim Oficial n.º 43, de 27 de outubro de 2010.

⁶⁵ *Cfr.* Boletim Oficial n.º 34 de junho de 2012; Boletim Oficial n.º 34 de 18 de junho de 2013; Boletim Oficial n.º 35 de 2 de julho de 2014; Boletim Oficial n.º 2 de 15 de janeiro de 2016; Boletim Oficial n.º 4 de 19 de janeiro de 2017; Boletim Oficial n.º 48 de 14 de agosto de 2018.

A instrução foi orientada pelo Centro de Formação da PN, tendo um período de instrução a duração de seis meses, sob regime interno, onde são fornecidos alimentos e produtos de higienização. No final do curso foram promovidos a agentes de 2.º classe e colocados por conveniência de serviço nas diferentes valências da PNCV em todo os comandos regionais do país. No que concerne às tarefas atribuídas ao efetivo do sexo feminino, inicialmente foram atribuídos aos serviços administrativos, tais como trânsito e escriturário-dactilógrafo. Posteriormente, à medida que foram sendo integradas, ficaram colocadas nas diferentes valências da PNCV.

Em 1998, o DECRETO-REGULAMENTAR n.º 5-B/98, de 16 de novembro, veio regular o acesso ao curso de formação de agente da polícia de ordem pública. No seu artigo 11º veio regular que só podem ser admitidos a concurso os candidatos que preencham cumulativamente os seguintes requisitos:

“ter nacionalidade cabo-verdiana; não ter menos de 21 anos de idade e não ter completado 28 anos à data do encerramento do prazo candidatura, possuir a habilitação literárias mínimas de 12º ano, ter a altura pelo menos 1,70 m para os candidatos do sexo masculino e 1,65 para os candidatos do sexo feminino, não ter sido condenado por qualquer tipo de crime doloso e ter bom comportamento moral e civil (...)”.

Hoje, existem na PN mulheres em todas as classes, desde agentes até oficiais superiores, desempenhando funções variadas. É importante referir que a primeira (e única) mulher cabo-verdiana a atingir o posto de oficial superior pertence à geração da primeira integração das mulheres na PNCV. A Polícia Nacional de Cabo Verde teve as primeiras mulheres a frequentar o Curso de Formação de oficiais no ISCPPI, em Portugal, no ano de 2016, onde contou com 3 mulheres⁶⁶.

2. O RETRATO SOCIODEMOGRÁFICO DOS EFETIVOS DA PNCV

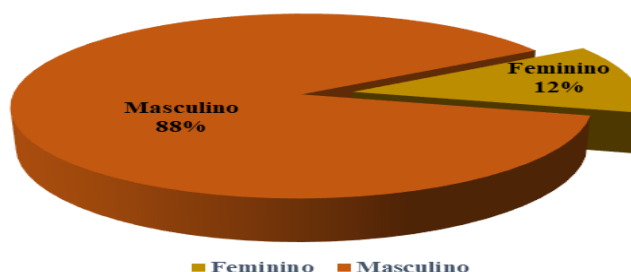
Neste ponto serão apresentados os dados que a Divisão de Administração e Recursos Humanos da Direção do Planeamento, Orçamento e Gestão da Polícia Nacional nos disponibilizou a 18 de março de 2021, sendo exposta a hierarquização dos efetivos atual da Polícia Nacional de Cabo Verde e a sua distribuição pelas várias categorias e

⁶⁶ Aspirantes a Oficial de Polícia IVANILDA GONÇALVES, IZOLANDA MONTEIRO e ÉRICA FERREIRA.

postos, distribuição por sexo, distribuição dos efetivos femininos por comando de colocação e com efetivos que desempenham funções de Comando.

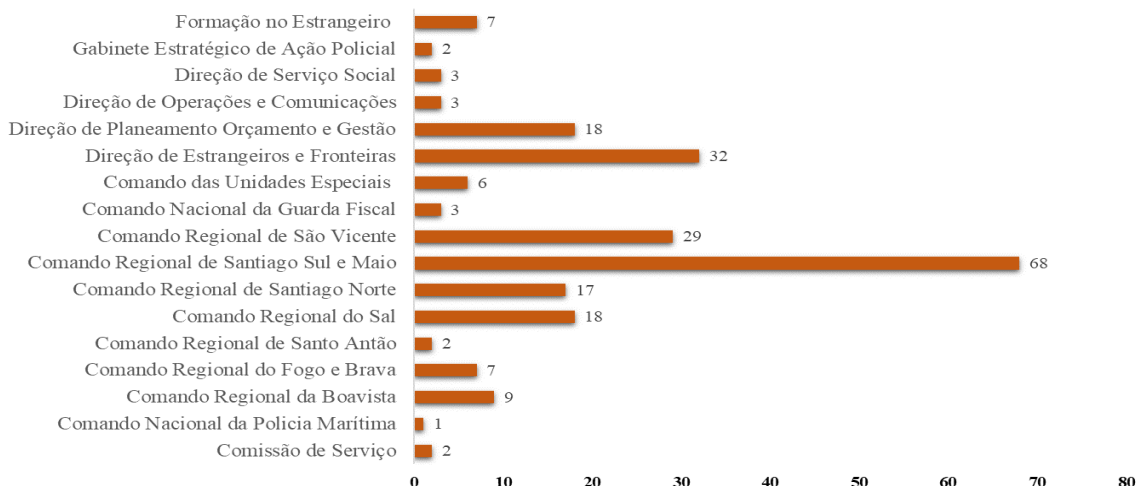
No que diz respeito aos efetivos, existem na PN um total de 1855 efetivos, no qual 227 elementos do sexo feminino e 1628 do sexo masculino com funções policiais, distribuídos pelo território nacional. Relativamente aos postos dos efetivos femininos, existem 206 agentes, 15 subchefes e 6 oficiais. Verificamos que a PNCV é representada, maioritariamente, por efetivos do sexo masculino (Gráfico 2 e Gráfico 13). Na perspetiva de PINA⁶⁷ (2014, p. 9), a Polícia Nacional não possui tantas mulheres como se desejava, mas encontra-se numa fase de crescimento.

Gráfico 2: Total dos Efetivos por Sexo.



O Gráfico 3 representa a colocação dos efetivos do sexo feminino por comando. Percebemos que as mulheres se encontram a desempenhar funções em diferentes Comandos da PN. É de elogiar a representação das mulheres no Comando das Unidades Especiais, visto que este é caracterizado por exigir bastante força física e ser de difícil acesso às mulheres.

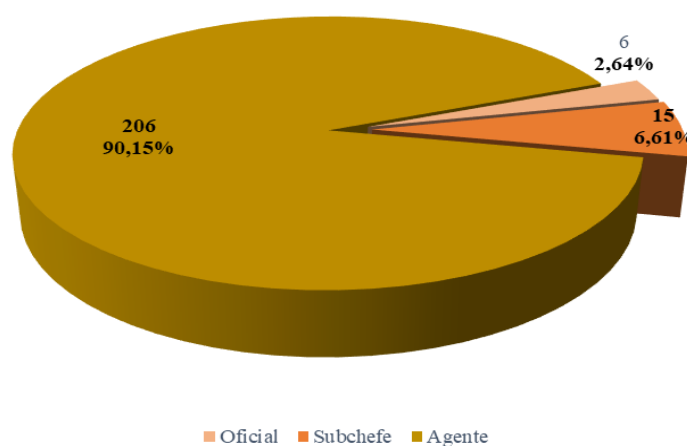
Gráfico 3: Efetivos Femininos- Unidade de Colocação 2021.



⁶⁷ Ex-Diretor da Polícia Nacional de Cabo Verde.

No que concerne às categorias e postos das mulheres na PN, após a análise dos dados disponibilizados, constatamos que existem mulheres em todos os postos e carreiras da PNCV, destacando a Subintendente FIRMINA MELÍCIO, como a primeira oficial superior da PNCV. A classe dos oficiais é representada apenas por 6 mulheres, o que representa cerca de 2,64% do total das mulheres oficiais. Na classe dos Subchefes também se verifica um baixo número de mulheres, com apenas 15. A mulher aparece em maior número na classe dos agentes, com 206 mulheres, o que representa 90,15% das mulheres na Polícia Nacional.

Gráfico 4: Efetivo Feminino: distribuição por Carreira.



Quadro 2: Efetivos Femininos com Funções de Comando

N/O	Nome	Posto	Função
1	FIRMINA DUARTE MELÍCIO	Subintendente	Comandante da Esquadra do Mindelo
2	ZELINDA HELENA DE CARVALHO VASCONCELOS	Comissário	Comandante da Esquadra de Santa Catarina de Santiago
3	MARIA ELOISA SEMEDO LOPES	Subcomissário	Comandante da Esquadra de Achada Santo António

Fonte: Adaptado da Lista de Efetivos da PNCV (2021).

Existe um número reduzido de mulheres a exercer Funções de Comando na PN, apenas metade, três do total das mulheres oficiais (ver Quadro2), o que nos leva a levantar a seguinte questão: *qual a razão para o número reduzido de mulheres oficiais, sendo esse número, metade do relativo ao desempenho de funções de Comando? Será um tema associado às mulheres ou gerado por estereótipos promovidos pelo género masculino?* Acreditamos que não seja por falta de competência, mas talvez porque a mulher entrou tardiamente na instituição e não teve as mesmas oportunidades de progressão na carreira. De acordo com CABRAL (2021), na PN, infelizmente, não existe uma igualdade de oportunidade quanto ao género. Na mesma linha, MELÍCIO (2021) afirma que ainda existe

algum estereótipo quanto à confiança ou mesmo machismo da parte de alguns responsáveis da corporação.

3. A CONTRIBUIÇÃO DA MULHER PARA OS VALORES DA POLÍCIA

Na cerimónia da comemoração dos 143 anos da PNCV, FONSECA⁶⁸, destacou que a “democracia constrói-se, com mulheres e homens que, no seu dia-a-dia, com esforço e trabalho, nas diversas áreas de atividade, procuram tornar a vida de todos e de cada um mais organizada, segura e aprazível” POLÍCIA NACIONAL (2014, p. 17). A polícia, de acordo com LOPES (2011, p. 31), deve ser o exemplo da sociedade onde se encontra inserida, harmonizando os seus valores maioritariamente aceites. Tem uma cultura organizacional bem visível e aberta para a sociedade, tais como os valores, princípios, hábitos de atuação.

Neste ponto vamos falar dos valores-base e princípios éticos da polícia e a influência direta da mulher nos mesmos, nomeadamente a tolerância, a responsabilidade e solidariedade. Em determinadas abordagens violentas, a polícia, para resolvê-las, precisa de ser musculada e agir com dureza, mas, por outro lado, necessita demonstrar ser tolerante e transmitir uma imagem mais suave e democrática. Se uma mulher polícia consegue adotar determinadas posturas mais musculada em situações complicadas e que exigem esses estereótipos ela consegue também e, com maior naturalidade transmitir uma imagem que facilita uma boa relação da PN com o público, porque, por natureza, possuem uma imagem mais pacífica. Nas situações menos boas, as mulheres ajudam a estabelecer harmonia entre a atuação desempenhada pela PN e o cidadão, para transmitir uma imagem de polícia tolerante, solidária e respeitadora, ajudando na credibilidade da polícia em Cabo Verde. A imagem da mulher polícia poderá surtir um efeito apaziguador e ajuda na anulação de uma imagem negativa por parte da população. Desta opinião é também CLEMENTE (1997, p. 22), referindo que “elas tendem a desdramatizar a situação e a suscitar menor hostilidade”. Daí a vantagem de ter mulheres a desempenhar funções operacionais que estejam sujeitas ao contacto direto com o público.

O Código Ético da PN⁶⁹ na sua alínea *d*) aborda a forma de dialogar com a comunidade, referindo que se deve usar da correção, simpatia e cortesia. Estas capacidades são visíveis no diálogo das mulheres para com a população. Por outro lado, CLEMENTE (2000, p. 22) assevera que em situações de violência, na maioria das situações

⁶⁸ Presidente da República de Cabo Verde.

⁶⁹ *Cfr.* PORTARIA 62-F/98, de 16 de novembro.

as vítimas de crimes sexuais e violência baseada no género sentem-se mais confortáveis e com maior empatia para com serviços policiais dotados de mulheres. Muitas destas mulheres-polícias são mães, esposas e/ou donas de casa, sendo que isto faz com que, segundo GOMES (2021, p.18), elas “mantenham e estabeleçam uma educação assente em valores e princípios sociais que, *mutatis mutandis*, contribuem com fundamentos de ordem pública e bases sólidas para uma sociedade que almejamos segura, justa, equilibrada e próspera”.

Outro aspeto relevante é o estilo de liderança, que VIEIRA (2002, p. 15) define como “o processo de influenciar, para além do que seria possível, através do uso exclusivo da autoridade investida, o comportamento humano com vista ao cumprimento das finalidades, metas e objetivos concebidos e prescritos pelo líder organizacional designado”. Na PN, a liderança é, maioritariamente, atribuída aos homens, sendo que apenas 3 mulheres desempenham o cargo de liderança (ver o Quadro 2). As mulheres, para MULLER (2008, p. 103), “prestam mais atenção aos sentimentos dos outros e isso reflete-se no processo de tomada de decisões”. Na linha de TONHA (2014, p. 28), “enquanto líderes, as mulheres possuem atributos tais como a generosidade, a harmonia, a capacidade de comunicação com o grupo, a capacidade de liderar de forma mais participativa e cooperativa, e menos centrada no líder”. Acrescenta o autor, que nesta medida, a capacidade de negociação e de resolução de problemas baseada na empatia e na racionalidade”. Por outro lado, de acordo com TEIXEIRA (2001, p. 27), os homens exercem um estilo de liderança caracterizado pela competitividade, a autoridade e o autocontrolo, no sentido de uma resolução dos problemas de forma analítica e fria. De acordo com o autor, os homens adotam um estilo de liderança orientado para as tarefas, mais autocrático, enquanto que nas mulheres o estilo de liderança é orientado para as pessoas, democráticas.

A mulher fardada transmite uma imagem positiva para os *media*. Na perspetiva de LOPES (2011, p. 33), “a forma como se faz o tratamento da polícia no feminino através dos *media* é desligada de tal tensão”. O autor acrescenta que, “a mulher fardada é usada como indicador de mudança, transformação, alteridade, e pluralidade para a Polícia, com evidentes benefícios para a imagem pública da instituição (...)”.

Na década de 1990, a Polícia de Ordem Pública foi a primeira instituição do Estado, de carácter militarizada, e cuja função visa garantir a segurança públicas, a integrar mulheres no seu quadro de pessoal. A entrada das mulheres na Polícia Nacional, aponta PINA que, constitui um ganho porque existem trabalhos que somente as mulheres

podem exercer. Acrescenta o autor que as mulheres têm uma sensibilidade para certas áreas, diferentes daquilo que é a capacidade dos homens” POLÍCIA NACIONAL (2014, p. 9). Nesta linha, o papel das mulheres na Polícia Nacional, segundo aponta PASSOS (2021), tem sido muito importante, sobretudo a nível da prevenção dos crimes de VBG e de abuso sexual contra as mulheres, no combate ao tráfico e a corrupção. Para GOMES (2021, p. 18), a mulher é uma pequena franja da corporação policial, mas que muito ajudou (e vem ajudar) para que a sociedade cabo-verdiana obtenha dividendos, devido às ousadas intervenções desta classe que, de cutelo a cutelo, sol a sol, patrulham as ruas, vilas e cidades, fazendo de Cabo Verde um país seguro e de referência.

4. A MATERNIDADE

Apesar de existir cada vez mais a distribuição das tarefas de forma equitativa na sociedade cabo-verdiana, muitas mulheres encontram-se sobrecarregadas com tarefas domésticas e deveres familiares. Assim, as mulheres enfrentam problemas derivados da exigência da instituição policial e familiar. Na perspetiva de ALMEIDA (2021), ser polícia não é uma tarefa simples, tão pouco a de ser mãe. A autora acrescenta que, quando o desafio é duplo, só mulheres fortes conseguem desempenhar essa missão com bravura e amor.

A maternidade é um valor social, consagrado na Constituição da República de Cabo Verde⁷⁰ e encontra-se previsto em vários diplomas legais, tais como o regulamento de férias, faltas e licenças dos funcionários da função pública⁷¹ ou o Código Laboral cabo-verdiano⁷². A lei concede o direito a uma dispensa de 60 dias, a serem gozados consecutivamente depois do parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 10 (dez) dias por cada gemelar além do primeiro. Ainda existe o direito, durante os primeiros 6 meses a seguir ao parto, à amamentação⁷³. É de salientar, no entanto, que a lei não prevê nenhuma licença para mulheres grávidas, sendo que estas só possuem o direito de ficar em casa no caso de um médico autorizar, devido ao seu estado de saúde.

A conciliação das exigências institucionais e ser mãe não é uma missão fácil. Nesta perspetiva, SANTOS (2020) refere que, “depois de um dia exaustivo de trabalho

⁷⁰ Cfr. Art.º 89.º da Constituição da República de Cabo Verde.

⁷¹ Cfr. Art.º 17.º do DECRETO-LEI n.º 3/2010 de 8 de março de 2010.

⁷² Cfr. Art.º 271.º do DECRETO LEGISLATIVO n.º 5/2007 de 16 de outubro de 2017.

⁷³ Vide Anexo IV.

árduo, zelando pela segurança da população, elas voltam para casa cumprir outra missão”. Depois do serviço, na linha de SANTOS (2020), normalmente, ao chegar a casa, encontram inúmeras tarefas, tais como a preparação de refeições, auxílio nos deveres escolares, carinho, banho, entre outras responsabilidades. As mulheres submetem vários pedidos de dispensas para levar os filhos ao médico ou para chegarem um pouco mais tarde porque os levam à escola, o que nem sempre é aceite por todos os comandantes. O trabalho por turnos também é outra dificuldade para as mães polícias, especialmente em casos de famílias monoparentais, sendo uma situação comum a entrada no turno noturno sem terem com quem deixar os filhos. Esta situação dos horários que dificultam o cuidado dos filhos foi abordada no inquérito por questionário e apontada pelas inquiridas como uma das principais dificuldades sentidas (com uma percentagem de 16,07%).

5. AS MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS E FORÇAS DE SEGURANÇA NO MUNDO LUSÓFONO

Os países que constituem o mundo lusófono⁷⁴ estão espalhados por quatro continentes, os quais, apesar de possuírem culturas diferentes, partilham um mesmo idioma. Torna-se, assim, importante no âmbito deste trabalho apurar qual é a situação das mulheres nas Forças Armadas (FA) e Forças de Segurança (FS) nos países lusófonos, fazendo a análise de todos os dados relevantes, nomeadamente a data do ingresso das primeiras mulheres, a percentagem representada por elementos femininos, entre outros.

Angola

No discurso popular sobre a guerra, a história das mulheres angolanas continua largamente desconhecida. No tempo de guerra a comparência do género feminino foi sempre escassa, embora estivesse estabelecido no artigo 2.º da Lei Geral do Serviço Militar que quaisquer mulheres maiores de 20 anos poderiam entrar voluntariamente nas Forças Armadas Angolanas (FAA). Depois da independência de Angola (1975) foi notória a participação das mulheres nas FAA, continuando a apresentar-se nos centros de mobilização para o cumprimento do serviço militar, apesar de o serviço militar não ser obrigatório para as mulheres. Em 2006 deu-se o processo de redefinição das FAA, ficando estipulado no âmbito da defesa a abertura ao novo processo de incorporação militar para renovação dos efetivos no âmbito dos seus vários ramos e a incorporação do género

⁷⁴ Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe, Timor-Leste.

feminino (RODRIGUES, 2016, p.12). De acordo com LOPES (2010, p. 120), a mulher angolana teve um papel fundamental em diferentes momentos, fazendo prevalecer a sua coragem e ousadia, principalmente junto às tropas em defesa do país. Hoje existem mulheres em todas as classes militares.

A Polícia Nacional de Angola (PNA) é a única força de segurança do país, sendo constituída por homens e mulheres. Depois da independência, de acordo com NETO (2015, p. 36), a polícia angolana aprovou uma legislação que permitia o ingresso de mulheres nos seus quadros e, em 28 de fevereiro de 1976, realizou-se a cerimónia de juramento dos elementos femininos. Hoje em dia, de acordo com o Subcomissário Santos, “grande número de mulheres desempenha funções em cargos de destaque, como por exemplo a Comissário-chefe Elizabeth Maria Ramos” POLÍCIA NACIONAL DE ANGOLA (2014, p.4).

Brasil

Em 1990, segundo GUIMARÃES *et. al.* (2013, p. 1), as primeiras mulheres ingressaram nas escolas de formação das organizações militares brasileiras. De acordo com CAMARGO (2019, p. 1), “grande parte das primeiras mulheres a participar das forças armadas o fizeram por meio do *travestimento*, escondendo o gênero feminino e se passando pelo masculino para poder ingressar clandestinamente no serviço militar”. Segundo FRANCO (2020), somente existem duas oficiais-generais do sexo feminino entre os mais de 400 oficiais-generais das Forças Armadas.

No que diz respeito à Polícia, LOPES (2020) afirma que apenas 12% do efetivo é formado por mulheres, entre praças e oficiais. Conforme afirma POLLACHI, os fatores que levam a esse número reduzido de mulheres nas forças devem-se à estipulação da cota máxima de 20% para seleção de mulheres e do argumento usado pelas corporações da falta de equipamentos de tamanho menor, como coletes balísticos ou armas de fogo.

Guiné-Bissau

De acordo com SANTOS (2014, p. 97), na Guiné-Bissau as mulheres são as maiores vítimas da crise e insegurança. Desde a década de 1990, as Forças Armadas da Guiné-Bissau deram início ao recrutamento de mulheres em regime voluntário. Em 2008, de acordo com o SANTOS (2014, p. 97), um total de 4 mil efetivos, apenas 198 eram mulheres. A autora acrescenta ainda que, relativamente a classe dos oficiais da Polícia, num total de 1163, elas são 167 (14,3%), sublinha ainda que tanto nas Forças Armadas

como nas de Segurança, as patentes das mulheres são inferiores às dos homens. Na Polícia de Segurança, refere Santos apenas 14 mulheres têm patentes acima de capitão. Existe a primeira e uma mulher a frequentar o Curso de Formação de Oficiais de Polícia no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna⁷⁵. Assim, SANTOS (2014, p. 98) afirma que as mulheres encontram excluídas das ações relativas à segurança, devido à não existência de uma política de recrutamento e promoção da carreira que possibilite competir em igualdade de circunstâncias com os homens.

Devido à estabilidade social e política reinante, o país atravessou um longo período sem recrutar mulheres para o serviço militar. Em 2018, os militares e os polícias guineenses receberam formação sobre direitos das mulheres e igualdade do género, cujo objetivo foi a consolidação da paz na Guiné-Bissau e ajudar as mulheres das forças de defesa e segurança a conhecer e defender os seus direitos.

Moçambique

Em Moçambique, assim como em Angola, as mulheres estiveram presentes na luta da libertação e na guerra civil e, das que participaram na luta da libertação, algumas ainda são reconhecidas como verdadeiras combatentes. As primeiras mulheres na perspetiva de RIBEIRO (2009, p. 11), incorporaram as Forças Armadas da Defesa de Moçambique em 2002. Apenas 10% dos efetivos são mulheres, mas a tendência é para aumentar, uma vez que existe um número crescente de mulheres a concorrer. As mulheres, segundo MACIE (2019, p. 90), desempenharam um papel ativo na direção das milícias populares, mas em tempo de paz ficam dispensadas do serviço militar obrigatório.

No caso da integração das mulheres na Polícia da República de Moçambique, de acordo com NHAUELEQUE (2019, p.122) apenas 7% dos efetivos policiais são mulheres, não existindo nenhuma a comandar Direções Nacionais ou Comandos Provinciais, enquanto dos 123 distritos, apenas 6 dos comandantes são do sexo feminino. No que diz respeito às classes, o autor salienta que não existem mulheres como oficial superior.

Portugal

As mulheres surgem fortemente no mercado de trabalho em Portugal a partir da segunda metade do século XX. No início da década de 1990, a visão para a integração feminina nas Forças Armadas Portuguesas modificou-se de modo considerável

⁷⁵ Aspirante a Oficial de Polícia Aminata Baldé.

relativamente à participação histórica das mulheres em atividades militares (CARREIRAS, 1999 p. 83). A partir desta altura, Portugal emitiu vários diplomas específicos para a adesão de mulheres nas classes, armas, serviços e especialidades no ramo das Forças Armadas. Em 1991, foi recrutado um grupo de 56 recrutas para prestação voluntária do serviço militar na Força Aérea; em 1992, o Exército admitiu 34 jovens para o cumprimento do serviço militar; da mesma forma, em dezembro de 1992, a Marinha recrutou um contingente de 80 jovens. Na perspetiva de ALVES (1999, p. 74), “a incorporação de mulheres nas Forças Armadas (FA) portuguesas pode-se considerar como um resultado do longo processo de defesa da igualdade de tratamento e oportunidades entre indivíduos de ambos os sexos”.

No que diz respeito às mulheres nas forças de segurança, a Polícia de Segurança Pública (PSP) foi a primeira força de segurança em Portugal a incorporar mulheres. A PSP, de acordo com LOPES (2008, p. 12), conta com mulheres a desempenhar várias funções desde 1930. O primeiro concurso público da PSP deu-se em 1971, onde pronunciou a admissão de guardas do sexo feminino. Em 1984, foi criada a Escola Superior de Polícia, onde ingressaram duas mulheres. Relativamente à Guarda Nacional Republicana (GNR), só frequentaram o Curso de Formação de Guardas em 1994. Em comparação com a PSP, é de notar que a integração de quadros femininos na GNR apenas se deu 23 anos depois.

São Tomé e Príncipe

São Tomé e Príncipe incorporou mulheres nas Forças Armadas em 2006, sendo de salientar a ocorrência tardia, em comparação com as FA dos restantes países. Foram recrutadas 40 mulheres, de forma voluntária, “cujo objetivo foi cumprir o que estava na Constituição, em que estabelece que todo o cidadão deve cumprir o serviço militar e servir a pátria”, declarou o tenente-coronel PAICHIRE (20016). Em 2013, o país teve pela primeira vez uma mulher são-tomense como oficial da Guarda Costeira. Hoje, São Tomé e Príncipe possui mulheres a frequentar cursos nas Academias Militares e nas Escolas de Sargentos em Portugal e noutros países.

Relativamente às Forças de Segurança são-tomenses, na linha de LISBOA (2014, pp. 48-50), esta é constituída maioritariamente, por homens, existindo, apenas, 174 efetivos do género feminino. O autor acrescenta que, as primeiras mulheres ingressaram em 1978, sendo que muitas mulheres ainda hoje sentem um certo receio em concorrerem à Polícia Nacional de São Tomé e Príncipe. Atualmente, existem três mulheres a

frequentar o Curso de Formação de Oficiais de Polícia no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna⁷⁶, oriundas da vida civil. Contudo, LISBOA (2014, p. 48) espera que, “a médio prazo, o quadro policial da Polícia Nacional venha a contar com mais mulheres, porque estas também têm potenciais capacidades e aptidões que lhes possibilitam desempenhar dignamente as funções policiais”.

Timor-Leste

As Forças de Defesa de Timor-Leste, de acordo com LUSA (2019), foram criadas em 2001, contando com 650 antigos guerrilheiros integrados nos efetivos das novas Forças Armadas. Atualmente, a Força de Defesa é constituída, segundo disse o chefe de Estado maior das F-FDTL⁷⁷ numa entrevista, por um total de 2160 efetivos, dos quais mais de 400 são mulheres (LUSA, 2019). Os homens e as mulheres podem ser incorporados na força de forma voluntaria, ou por exigências do superior interesse do país. Numa Conferência Internacional de Mulheres pela Paz, os organizadores afirmaram que a participação feminina é crucial para a criação de uma força criativa para a construção da paz.

Em relação à Polícia Nacional de Timor-Leste, criada em 2002, após a independência do país. Em 2014, informa (ONU NEWS, 2014), apenas 590 mulheres faziam parte, representando 18% do efetivo da instituição. Segundo a PNUD, existe a necessidade de integrar mais elementos femininos na Polícia Nacional do Timor-Leste, visto que 38% das mulheres timorenses foram vítimas de violência doméstica, lembrando que as vítimas se sentem mais confortáveis para falar e revelar a ocorrência deste tipo de crime a oficiais do mesmo sexo.

6. DESAFIOS E PERSPETIVAS

A emancipação no feminino trouxe inúmeros ganhos para a mulher. Assim, tal como refere ALMEIDA (2021), esta conquista significa libertação, empoderamento e, permite a mulher melhores condições para sua autonomia, bem como permite a livre escolha entre das várias opções políticas, entrar no processo de desenvolvimento do país, estarem nos cargos de liderança. A autora acrescenta ainda que a emancipação feminina somente trouxe coisas boas e não se pode falar de desvantagens.

⁷⁶ Aspirante a Oficial de Polícia DANIELA CUNHA e cadetes DULCILENE DOS SANTOS e JEUSY RODRIGUES.

⁷⁷ FALUR RATE LAEK.

Assim, GONÇALVES (2021) e GRAÇA (2021) defendem também que a emancipação não trouxe desvantagens para as mulheres. Ao contrário dessas autoras, PASSOS (2021), aponta que a desvantagem é que a mulher ficou com dupla tarefa, ser profissional e sair de casa, por um lado, e continuar com a responsabilidade de cuidar do lar e da família, por outro.

A mulher, embora tenha sido segregada por muito tempo e tratada submissa ao homem, demonstrou, com a sua emancipação, ter capacidade e conquistou inúmeras posições na sociedade, mas enfrentou, também, inúmeras dificuldades e obstáculos. Em relação à Polícia, aponta CABRAL (2021), existiu um maior constrangimento e dificuldade na aceitação, por parte da sociedade, ao ver as mulheres sentadas no motociclo ou no serviço de trânsito rodoviário. De acordo com MELÍCIO (2021), as mulheres, quando comandam/chefiam elementos do sexo masculino, estão sob constante avaliação, observadas a todo o momento.

Outro ponto apontado como dificuldade da integração de mulheres é a progressão na carreira policial. Apesar do regulamento ser claro neste aspeto, MELÍCIO (2021) considera ser preciso confiar mais nas capacidades das mulheres na instituição. Acrescenta ainda que os chefes homens devem seguir convenientemente a evolução tendencial de cada mulher na polícia e acreditarem na capacidade observada, abstendo-se do machismo.

Analisando os contributos que a mulher-polícia deu para a emancipação feminina, alguns autores como MELÍCIO (2021) apontam que, quando mulheres (civis) viram o ingresso de outras mulheres na polícia, este acontecimento contribuiu para uma mudança de paradigma na sociedade cabo-verdiana. Deste modo, a autora considera que o ingresso das primeiras mulheres na instituição policial cabo-verdiana revelou-se determinante para o encorajamento e na decisão das demais mulheres para o ingresso na PNCV. Para CABRAL (2021), as mulheres-polícias representam um avanço na emancipação da mulher, uma vez que promoveram a conquista de um novo mercado de trabalho, igualdade salarial relativamente aos homens e pelo grande contributo que deram numa parceria com a Rede Sol na elaboração da lei de VBG. A autora destaca ainda a quebra do tabu relativamente a uma profissão exclusivamente masculina. Nesta linha, ALMEIDA (2021) afirma que a entrada da mulher na polícia é uma mais-valia e mostra que o lugar da mulher é onde ela quiser. Ressalva ainda que no caso de revistas às mulheres, se for uma mulher a fazer esta fiscalização, a outra sente-se melhor. Por outro lado, GRAÇA (2021) transmitiu-nos a ideia de que a presença das mulheres nas esquadras mostrou-se positiva, principalmente no que

diz respeito ao atendimento das vítimas, pois durante muito tempo as mulheres não se sentiam à vontade em estar na presença de homens perante determinadas situações.

As mulheres-polícias têm uma boa relação com a sociedade que integram e com a qual interagem. Tal como nos refere MELÍCIO (2021), estas têm uma relação normal com a sociedade e são muito admiradas quando apresentam uma atitude louvável/muito firme, tomando decisões muitas vezes vistas como difíceis para uma mulher. A autora ressalva que a mulher-polícia tem conseguido conquistar o seu espaço dentro e fora da instituição, motivando confiança e estima por parte de muitos, tendo como base os bons princípios. CABRAL (2021) reconhece, também, a boa relação por parte da mulher para com a comunidade e considera que elas estão bem integradas.

Todavia, a PN desempenha um papel fulcral na resolução dos casos de VBG. Na perspetiva de SANCHES (2021), a polícia é um dos primeiros pontos de entrada quando os crimes são denunciados. Neste sentido, PASSOS (2021) defende que a capacitação dos profissionais em matérias da promoção de igualdade é um grande contributo por parte da PN, espelhado, por exemplo, na criação do gabinete do apoio as vítimas de VBG, algo que tem dado muito conforto às vítimas, permitindo um maior número de denúncias. Outros contributos relevantes para a autora são a criação da linha grátis para denúncia, a criação de uma plataforma para gestão do nível de risco da vítima e das casas de passagem das vítimas de VBG. Para ALMEIDA (2021) refere que a Polícia tem sempre uma boa resposta junto aos hospitais, onde, por vezes, levam as vítimas para fazer auto com os tribunais. Sublinha a autora que a Polícia é um parceiro muito importante e tem um papel preponderante no combate, na sensibilização e na colocação de meios de forma eficaz para que seja possível o combate à VBG. A Polícia Nacional, para contribuir na consolidação da emancipação da mulher cabo-verdiana, na opinião de GONÇALVES (2021), deve fazer respeitar as leis existentes no país, exercer um papel pedagógico e não agir como entidade que tem apenas função repressiva. Deve divulgar o trabalho das mulheres-polícia em cargos de chefias, para servir de estímulo às jovens mulheres que querem entrar na Polícia (PASSOS, 2021). Em suma, na nossa opinião, a PN deve criar políticas públicas no âmbito da matéria de género, para poder dar melhor o seu contributo na consolidação da mulher cabo-verdiana e, em particular, as mulheres-polícia.

CAPÍTULO IV

INQUÉRITO AOS ELEMENTOS FEMININOS

No âmbito deste trabalho, entendemos que o levantamento dos pontos de vista, preferências e perspetivas das mulheres-polícia que integram a PNCV, através da resposta a um inquérito distribuído a estas, “deverá fazer parte do conjunto de objetivos do dispositivo metodológico da investigação, pois determinam a categoria de informação que se irá obter e o uso que dela poderemos fazer na análise de dados” (POMBAL *et. al*, 2008, p. 10). Assim, este inquérito por questionário vai ao encontro de um dos objetivos da nossa investigação – mostrar-nos os principais obstáculos e dificuldades enfrentados pelas mulheres na integração na Polícia Nacional.

De acordo com QUIVY e CAMPENHOUDT

“o inquérito por questionário consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, à sua expectativa, ao seu nível de conhecimentos ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores” QUIVY e CAMPENHOUDT (1995, p.185).

1. DEFINIÇÃO DO UNIVERSO E AMOSTRA DE ESTUDO

Como vimos anteriormente, existem na PN 227 (duzentos e vinte e sete) elementos do sexo feminino com funções policiais, distribuídos pelo território nacional. Assim, o nosso estudo baseou-se nestes sujeitos de investigação – a população ou universo⁷⁸ de efetivos femininos da PN.

Porém, é muito trabalhoso estudar exaustivamente um universo (população), isto é, todos os seus participantes, sendo que para isso o estudo teria que ser de maior duração e mais dispendioso. Através do recurso a sondagens, segundo QUIVY e CAMPENHOUDT

⁷⁸ HILL e HILL (2000, p. 41) referem que “ao conjunto total dos casos sobre os quais se pretende tirar conclusões dá-se o nome de população ou universo”.

(1995, p.148), “é possível obter informação fidedigna sobre uma população de várias dezenas de milhões de habitantes, interrogando apenas alguns milhares deles”. Neste sentido, BELL (1993, p. 26) afirma que, “tem de haver muito cuidado, de modo a assegurar que a amostra da população é verdadeiramente representativa”. Neste caso, BARDIN (1995, p. 97) aponta que “os resultados obtidos para a amostra serão generalizados ao todo”. Assim, prosseguimos com o nosso inquérito, onde obtivemos um total de 81 respostas.

2. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta secção, procedemos à análise das respostas obtidas através dos questionários⁷⁹ Esta análise foi realizada de forma descritiva, seguida da apresentação dos resultados obtidos para as variáveis que considerámos relevantes, apreciadas nas tabelas, quadros e gráficos seguintes. Depois de aplicarmos o inquérito, constatámos que apenas 81 inquiridos de todas as categorias responderam ao questionário.

2.1. Dados Biográficos das inquiridas

Os dados biográficos das inquiridas compreendem a idade, as habilitações literárias, o estado civil, o número de filhos, o tempo de serviço, a carreira a que pertencem, o tipo de serviço que desempenham na instituição e a função desempenhada.

Da análise feita, conforme o Quadro 3 constata-se que a faixa etária predominante é entre 26 e 30 anos, apresentando 34,6% (28), seguindo-se a faixa etária dos 31 a 35 anos com 33,3% (27). Por outro lado, a faixa etária com menos representatividade é o referente a mais de 51 anos, com 1,2% (1). Contudo, importa destacar que a grupo etário dos 21 a 25 anos, corresponde a 4,9% (4). No entanto, da leitura geral destas amostras constatamos que o grupo etário das mulheres da PNCV é particularmente jovem. Este resultado é derivado de a população cabo-verdiana ser bastante jovem.

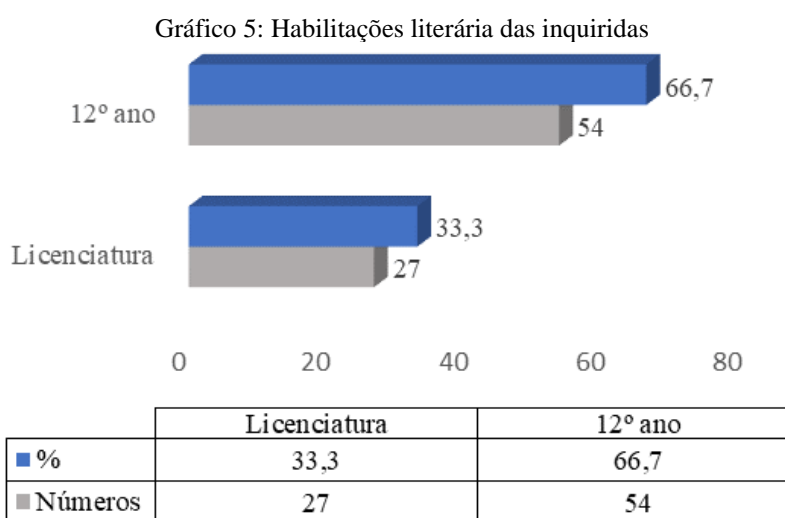
Quadro 3: Faixa etária dos elementos femininos inquiridas

Grupo etário (idades)	Números	%
21 a 25 anos	4	4,9
26 a 30 anos	28	34,6
31 a 35 anos	27	33,3
36 a 40 anos	11	13,6
41 a 45 anos	3	3,7

⁷⁹ Vide o Apêndice X.

46 a 50 anos	7	8,6
Mais de 51 anos	1	1,2
Total	81	100

Relativamente às Habilitações Literárias das inquiridas, segundo a Gráfico 5, podemos facilmente deprender que a maioria das inquiridas possuem o 12.º ano com 66,7% (54). Em segundo lugar, temos 32,8% (27) de mulheres licenciadas. As habilitações literárias que as inquiridas possuem refletem o nível exigido para o acesso ao curso de formação de agente da polícia PN, que é 12.º ano.



No que concerne ao estado civil, percebemos que a maioria das inquiridas são solteiras (71,6%, 58) e as casadas/união de facto são 28,4% (23) (ver o Quadro 4). Analisando os dados⁸⁰ percebemos que 82,759% (48) das mulheres solteiras têm filhos.

Quadro 4: Estado civil das inquiridas

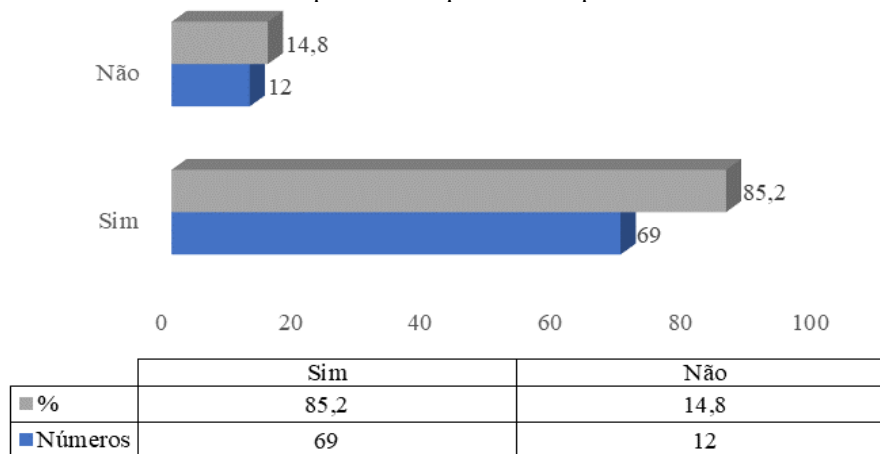
Estado Civil	Números	%
Casada/ União de facto	23	28,4
Solteira	58	71,6
Total	81	100

Conforme o Gráfico 6, 85,2% (69) das inquiridas têm filhos e 14,6% (12) não tem filhos, o que indica que existe um índice de maternidade elevado na PN. Das 69 inquiridas com filhos, a maioria dos filhos tem idade entre 0 aos 12 anos,⁸¹.

⁸⁰ Vide apêndice XI.

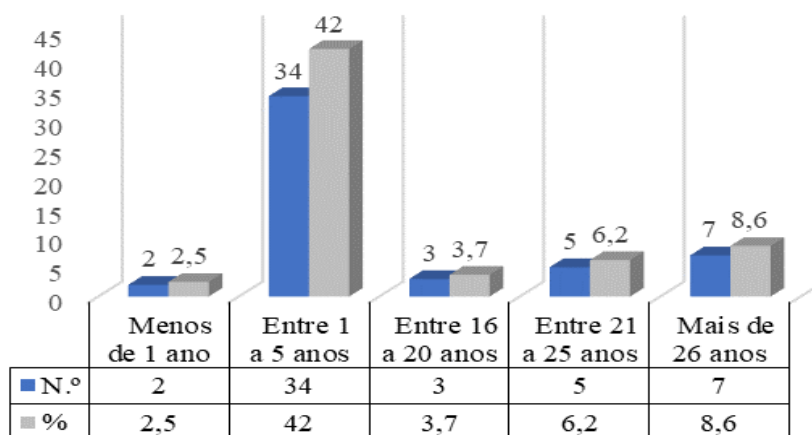
⁸¹ Vide o anexo VIII.

Gráfico 6: Resposta das inquiridas à respeito dos filhos



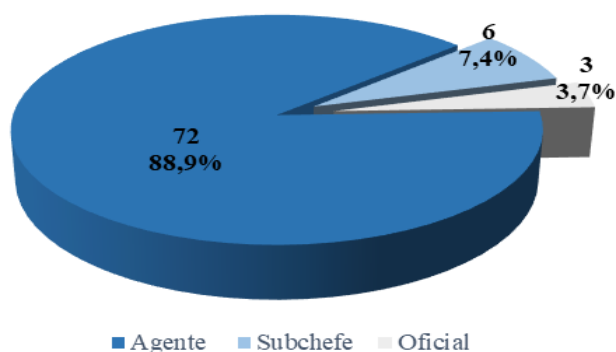
Constata-se que, no âmbito do tempo de serviço, no Gráfico 7, o efetivo feminino da PNCV na sua maioria têm 1 a 5 anos de serviço, o que corresponde a 42% (34). Por outro lado, o universo feminino da PNCV com até um ano de serviço é a que tem menor percentagem 2,5% (2). Assim, e espelhando nestes dados evidenciamos que a grande maioria do efetivo feminino pertence aos últimos CFA, demonstrando claramente a aposta que a polícia tem feito no aumento do ingresso das mulheres na corporação, bem como representa esta nova aposta das mulheres numa profissão maioritariamente masculina. Constatamos, ainda, que existem mulheres que ingressaram na década de 90, ou seja, tivemos respostas de alguns dos primeiros elementos femininos a entrarem na polícia.

Gráfico 7: Classificação das inquiridas segundo o tempo de serviço



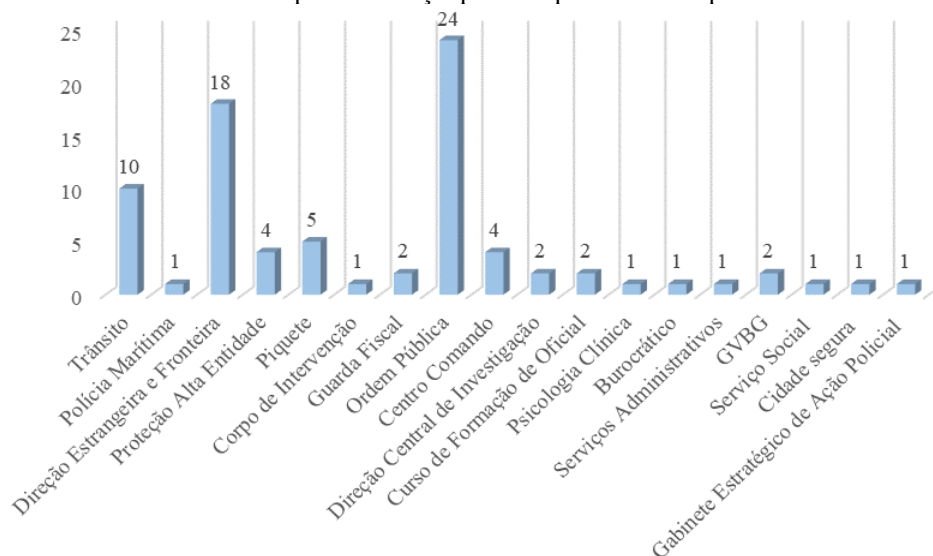
A partir do Gráfico 8 foram analisadas as carreiras pertencentes às inquiridas. Na categoria de agente são 89% (72), na categoria de subchefe temos 7% (6) e na categoria de oficial temos 4% (3). Depois da análise deste gráfico percebemos que o número dos elementos femininos inquiridas na categoria de oficial e subchefe é muito reduzido, comparando com o total dos efetivos nessa categoria.

Gráfico 8: Distribuição das inquiridas segundo carreira



Já da análise ao Gráfico 9, podemos perceber os serviços desempenhados pelas inquiridas. No serviço de ordem pública temos 29,6% (24) inquiridas; a desempenhar serviços de Estrangeiros e Fronteiras são 22,2% (18); na área do Trânsito temos 12,3% (10); no serviço de piquete temos 6,2% (5); no serviço de proteção de alta entidade temos 4,9% (4); mais 4,9% (4) no Centro Comando. Ainda existem 9,6% (16) em outras funções como marítimo, CI, Guarda Fiscal, Direção Central de Investigação, CFO, psicologia clínica, serviço administrativo, GVBG, Serviço Social, Cidade Segura e Gabinete estratégico de ação policial. Como se pode analisar, na PN as mulheres desempenham qualquer tipo de funções. De acordo com algumas entrevistadas civis (ALMEIDA e GRAÇA, 2021), afirmam que as mulheres desempenham um papel preponderante na PNCV, onde só o facto de quebrarem o tabu em ingressar numa instituição maioritariamente feminina representa um ganho na emancipação e motiva outras mulheres na sociedade cabo-verdiana.

Gráfico 9: Tipos de serviço que as inquiridas desempenham



2.2. Motivações para o ingresso a PN

Como foi referido anteriormente, um dos objetivos do presente estudo é perceber quais as motivações que levaram as inquiridas a candidatar-se a esta profissão, pelo que, na questão número 12 do inquérito, solicitámos às inquiridas que indicassem o nível de importância dos diferentes motivos que as levaram a concorrer à PN. Deste modo, recorremos aos 14 indicadores que CARREIRA (1997, p.131) usou para «medir» o tipo de motivação, seguindo três centros de orientações: os elementos «institucional», «ocupacional» e «circunstancial». Desses indicadores, apenas 12 foram usados no nosso inquérito, visto que adaptámos à realidade cabo-verdiana. Em relação à componente institucional, definimos dois indicadores – os fatores intrínsecos (paixão para servir o país, a polícia é uma profissão nobre e sempre foi um sonho) e os fatores vivencial (o prestígio remuneratório, atração pela farda, sair da rotina e levar uma vida dinâmica).

Na componente ocupacional foram atribuídos fatores como *nenhuma opção em relação ao emprego, possibilidade de um emprego seguro e tentativa de melhorar condições de vida*. O componente circunstancial aferiu *sair de casa e ter uma vida independente dos pais, não ter entrado no ensino superior e influência familiar ou por parte dos amigos*. (ver o Quadro 5).

Analisando o Quadro 5 chegamos à conclusão que estamos perante uma classe motivada (com base nas percentagens das inquiridas que deram muito e alguma importância as razões apresentadas). Por outro lado, constatámos que as inquiridas atribuíram reduzida importância aos fatores circunstanciais. Por seu turno, concederam muita importância à dimensão intrínseca dos fatores institucionais. Em relação aos fatores ocupacionais, deram grande importância à «possibilidade de um emprego seguro» com 11,14% (37), o que justifica o facto de em Cabo Verde existir um número reduzido de empregos seguros como, por exemplo, a função pública, em que somente é exigida uma habilitação literária de 12.º ano e, na maioria das vezes, as mulheres recorrerem ao setor informal para conseguirem ter um trabalho, tendo assim concedido elevada importância aos fatores ocupacionais.

Quadro 5: Motivações das inquiridas a concorrer a PN

Motivações	Muita/Alguma importância				Pouca/ Nenhuma importância			
Fatores Institucionais - Dimensão Intrínseca								
Paixão para servir o país	57	17,17%	19	5,71%	4	2,96%	1	0,58%
Porque a polícia é uma profissão nobre	55	16,57%	24	7,21%	2	1,48 %	0	0,00%
Sempre foi um sonho	45	13,55%	17	5,11%	16	11,85 %	3	1,74%
Fatores Ocupacionais								
Nenhuma opção em relação ao emprego	18	5,42%	33	9,91%	16	11,85%	14	8,14%
Possibilidade de um emprego seguro	37	11,14%	26	7,81%	9	6,67%	9	5,23%
Tentativa de melhores condições de vida	33	9,94%	32	9,61%	9	6,67%	7	4,07%
Fatores Institucional - Dimensão vivencial								
Pelo prestígio remuneratório	10	3,01%	40	12,01%	12	8,89%	19	11,05%
Atração pela farda	31	9,34%	29	8,41%	11	8,15 %	10	5,81%
Sair da rotina e levar uma vida dinâmica	15	4,52%	30	9,01%	15	11,11%	21	12,21%
Fatores Circunstancial								
Sair de casa e ter uma vida independente dos pais	12	3,61%	25	7,51%	10	7,41%	34	19,77%
Não ter entrado no ensino superior	5	1,51%	30	9,01%	15	11,11%	31	18,02%

A razão para concorrer à PN mais referenciada é «a paixão para servir o país» com 17,17% (57). Na mesma linha, a uma das perguntas de entrevista, sobre as motivações para concorrer, CABRAL respondeu que foi paixão pelo serviço militar, que vai ao encontro da paixão por servir o país. Seguidamente, «a polícia é uma profissão nobre», com 16,57% (55), e «sempre foi um sonho», com 13,55% (45). Em relação à primeira razão, consideramos que seja pelo facto de o povo cabo-verdiano desde a independência de Cabo Verde mostrar-se comprometido em contribuir no desenvolvimento do país. “A segunda razão, talvez seja porque, em Cabo Verde, ser polícia é um privilégio, por ser a única força de segurança em Cabo Verde e a pertença a esta instituição é vista como possuindo um elevado estatuto social. Posto isto, apercebemo-nos que muitas das inquiridas deram alguma importância remuneratória, 12,01% (40), sendo neste caso de salientar que a PN é uma profissão bem remunerada no país – comparando com o salário mínimo de 13 mil escudos, um agente da segunda classe recebe 5 vezes mais do que o salário mínimo.

2.3. Dificuldades profissionais das inquiridas

A igualdade de acesso ao emprego trouxe, não só ganhos para as mulheres, como também vários novos desafios. Assim, neste ponto vamos fazer uma análise das dificuldades sentidas pelas inquiridas na PN. Deste modo, apresentámos 11 indicadores para os quais as inquiridas deveriam seleccionar aqueles em que sentiam maiores dificuldades, seleccionando aquele em que sentiam mais dificuldade em primeiro, a que sentiam alguma dificuldade em segundo, depois em terceiro e, por fim, em quarto.

Fazendo a leitura do Quadro 6, percebemos que a «desconfiança por parte do grupo de pares quanto ao seu trabalho policial» é a dificuldade mais sentida pelas mulheres, com 25,89% (29). Outra dificuldade escolhida como mais sentida é a «falta de camaratas e casa de banhos». A elevada escolha desta dificuldade pode estar ligada à situação de várias esquadras não ter casa de banhos somente para mulheres e muito menos camaratas e balneários femininos, não existindo um lugar para trocarem de roupa caso necessitem.

Outra das dificuldades seleccionadas em primeiro lugar das dificuldades mais comuns com que nos deparámos foi «horário que dificulta cuidar dos filhos», com 16,07% (18). Como vimos anteriormente, a maioria das inquiridas são mães e ainda solteiras, tornando-se muitas vezes difícil ter uma pessoa para cuidar dos seus filhos. Nesta senda,

as mulheres da PNCV recorrem fundamentalmente aos seus pais para auxiliarem, por exemplo, nos turnos da noite. Esta opção também é selecionada como a segunda dificuldade mais sentida, com 16,33% (32). Esta situação fez com que levantássemos uma questão: *será que seria útil à PN criar um espaço, em que quem estivesse interessado, pagava, para que quando entrassem no serviço noturno, tenham um local para deixar os filhos?* A falta de apoio por parte da instituição aparece em primeiro lugar com 10,71% (12) e como a segunda maior dificuldade com 8,67% (17). É da nossa opinião que a PN deve criar políticas internas para fazer face a esta situação, de modo a melhor apoiar as mulheres. A «falta de confiança por parte dos Superiores Hierárquicos» aparece eleita como a segunda percentagem mais elevada e como a segunda dificuldade mais sentida, com 12,76% (25).

Em relação a este ponto, fizemos o cruzamento de dados com a entrevista feita às oficiais, em que CABRAL (2021), refere como dificuldade comandar/chefiar elementos policiais do sexo masculino, relatando uma situação que se passou com ela:

“Lembro do primeiro dia que o Agente me levou para uma conferência, esqueci-me o programa dentro da viatura, ao voltar para pegar, o agente já referido, encontrava-se de costa voltada para o auditório, onde ocorria o evento a falar com o outro condutor da viatura de Segurança (1.º Ministro) a dizer a seguinte expressão: olha como o mundo dá volta, eu a transportar mulher, sinceramente”.

“Num outro momento ordenei um Subchefe a acompanhar uma caravana de alunos este respondeu-me. Vai à senhora, eu não vou, sou licenciado assim como a Sra. se a Sra. For eu vou também.”

Quadro 6: Dificuldades sentidas aquando início da carreira

Dificuldades Sentidas	Muita dificuldade		Alguma dificuldade		Pouca dificuldade		Nenhuma dificuldade	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Falta de apoio familiar	1	0,89	13	6,63	19	10,98	48	11,71
Horários que dificultam cuidar dos filhos	18	16,07	32	16,33	13	7,51	18	4,39
Ciúmes por parte do seu companheiro por trabalhar num meio maioritariamente masculino	6	5,36	14	7,14	11	6,36	50	12,20
Falta de autoridade perante os cidadãos	8	7,14	17	8,67	24	13,87	32	7,80

Dificuldade de adaptação às funções policiais	1	0,89	16	8,16	19	10,98	45	10,98
Falta de confiança por parte dos Superiores Hierárquicos	6	5,36	25	12,76	16	9,25	34	8,29
Falta de camaratas e casas de banhos para as mulheres	20	17,86	22	11,22	17	9,83	22	5,37
Viver fora da sua área de residência	10	8,93	20	10,20	14	8,09	37	9,02
Falta de apoio por parte da instituição	12	10,71	17	8,67	20	11,56	32	7,80
Dificuldades em integração num meio maioritariamente constituído por homens	1	0,89	8	4,08	10	5,78	62	15,12
Desconfiança por parte do grupo de pares quanto ao seu trabalho policial	29	25,89	12	6,12	10	5,78	30	7,32
Total	112	100%	196	100%	173	100%	410	100%

Depois, foi apresentada outra questão relacionada com a colocação na sua área de residência. A única opção que ficou selecionada como *muito difícil* foi «aceitação por parte dos vizinhos e/ou amigos como uma autoridade policial», em que apenas uma inquirida selecionou. Em relação às outras, foram selecionadas como *difícil* «os cabo-verdianos não estarem ainda preparados para aceitar a presença de mulheres na Polícia», com 43,75% (17), a segunda *difícil* «resolução de uma ocorrência que envolva amigos, familiares e/ou vizinhos», com 31,25% (5) (ver o Quadro 7).

Quadro 7: Distribuição das inquiridas segundo as dificuldades sentidas após a colocação

Dificuldades em relação a colocação	Nada difícil		Pouco difícil		Difícil		Muito difícil	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Relacionamento com amigos e/ou vizinhos	30	28,30	18	24,66	1	6,25		
Resolução de uma ocorrência que envolva amigos, familiares e/ou vizinhos	23	21,70	21	28,77	5	31,25		
Aceitação por parte dos vizinhos e/ou amigos como uma autoridade policial	33	31,13	12	16,44	3	18,75	1	100,00
Os cabo-verdianos não estarem ainda preparados para aceitar a presença de mulheres na Polícia	20	18,87	22	30,14	17	43,75		
Total	106		73		16		1	

Outra situação que achámos ser uma grande dificuldade para as mulheres é a situação de assédio sexual (ver o Quadro 8). De facto, ficámos surpreendidos com os resultados, porque esperávamos que esta fosse uma situação sentida mais frequentemente pelas inquiridas – apenas 14,8% (12) das inquiridas responderam *frequentemente* e 21% (17) *ocasionalmente*, com a maior parte das inquiridas a selecionarem as opções *raramente* e *nunca*, com 39,5% (32) e 24,7% (20), respetivamente. Apesar destes resultados, continua a ser preocupante e importante salientar que 35,8% (29) das inquiridas se depara mais do que ocasionalmente com estas situações, demonstrando que ainda existem situações de assédio sexual perante as mulheres na PN.

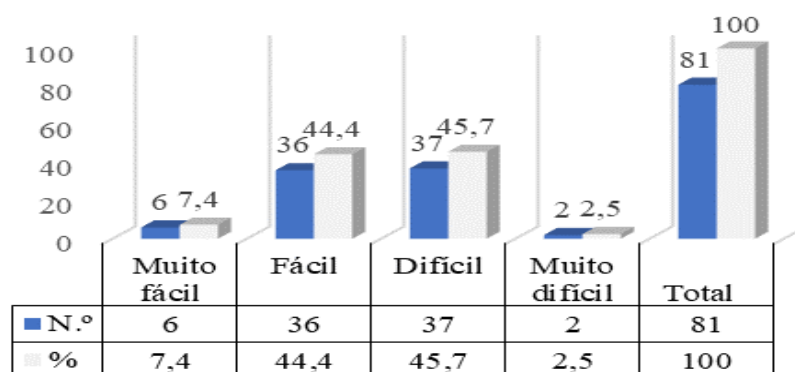
Quadro 8: Frequência com que aconteça a situação de assédio sexual

Situações de assédio sexual	N.º	%
Frequentemente	12	14,8
Ocasionalmente	17	21
Raramente	32	39,5
Nunca	20	24,7
Total	81	100

2.4. Adaptação e Integração profissional do inquirido

A partir da análise da Gráfico 10, é possível verificar que quase não existe integração negativa, apenas duas (2,5%) das inquiridas declaram que a integração das mulheres é muito difícil. No entanto, é notório que a resposta *difícil* para a dificuldade de integração profissional das mulheres inquiridas possui uma percentagem elevada, com 45,7 (37). De notar ainda que existe uma diferença mínima (um) entre *fácil* (44,4%) e *difícil* (45,7%).

Gráfico 10: Integração das inquiridas



No que concerne à adaptação, analisando o Quadro 9 é possível verificar que a opção «é igual para ambos os sexos» aparece com mais frequência, representando 48,1% (39). «As mulheres adaptam-se com maior dificuldade que os homens» aparece como a segunda opção mais escolhida. Por fim, a opção «as mulheres adaptam-se com menos dificuldade que os homens» surge com apenas 9,9% (8). Isto mostra que a maioria das mulheres se sente bem-adaptada à PN, mas que consideram que a sua adaptação é mais difícil do que a dos homens. Assim, frisamos as palavras que MELÍCIO (2021) disse, “*cada um de nós devemos ir de encontro às oportunidades, traçar metas e, com foco, encarar desafios, no sentido de agarrar essas oportunidades, que por princípio existem para todos, desde que se cumpre também com os bons princípios emanados na Instituição bem como nas nossas vidas privadas, que acabam, muitas vezes por interferirem na esfera profissional, do mesmo modo, temos de saber lidar com constrangimentos, os quais não deixam de aparecer.*”

Quadro 9: Adaptação dos efetivos femininos em relação aos homens

Adaptação das mulheres relativamente aos homens	N.º	%
As mulheres adaptam-se com menor dificuldade que os homens	8	9,9
As mulheres adaptam-se com maior dificuldade que os homens	34	42
É igual para ambos os sexos.	39	48,1
Total	81	100

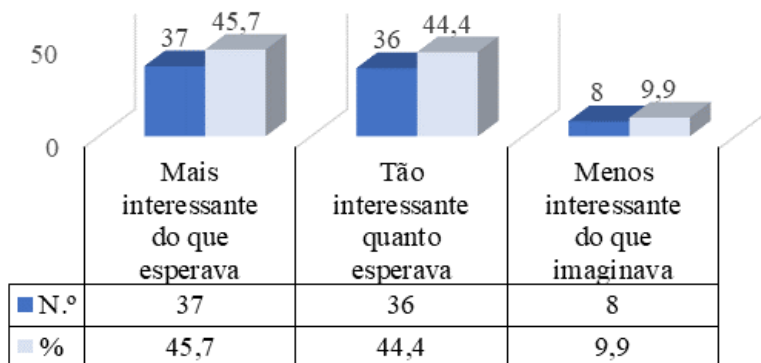
Na questão 27 «Para si qual é o papel que a mulher desempenha melhor na PN?», a maioria das inquiridas escolheu a opção «qualquer papel é bem desempenhado pela mulher», onde tivemos uma percentagem de 90,1% (73). Isso demonstra que as mulheres na PN se sentem capacitadas para desenvolver qualquer tipo de papel na sua vida profissional. Esta conclusão vai ao encontro a um dos objetivos traçados no início da elaboração da nossa investigação, “perceber o papel da mulher na PNCV”.

2.5. Expectativas profissionais e realizações das inquiridas

Quanto às expectativas iniciais das inquiridas (ver o Gráfico 11), a maior parte destas indicou que a profissão policial se revelou mais interessante do que esperavam, com 45,7% (37). Seguidamente, a opção «tão interessante quanto esperava», com 44,4% (36). Apenas oito efetivos femininos (9,9%) selecionaram a opção «menos interessante

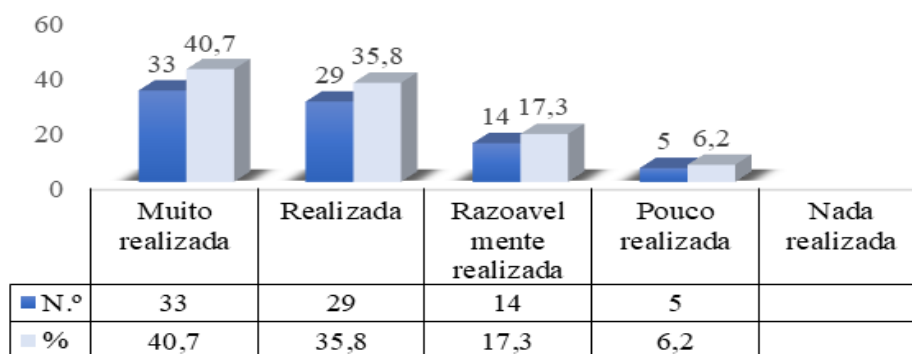
do que imaginava». Isto mostra que as expectativas iniciais das inquiridas em relação à profissão foram cumpridas, ou mesmo superadas, não as decepcionando.

Gráfico 11: Expectativa das inquiridas relativamente à sua profissão



Em relação à realização profissional das inquiridas, estas mostram estar realizadas, com 40,7% (33) a considerarem estar *muito realizadas*, 35,8% (29) *realizadas* e 17,3% (14) *razoavelmente realizadas*. Somente 6,2% (5) mostraram estar *pouco realizadas* e nenhuma escolheram *nada realizada*. Assim, apesar de algumas dificuldades que as inquiridas enfrentam, estas não fizeram com que as inquiridas deixassem de se sentir realizadas na profissão que exercem.

Gráfico 12: Realização profissional das inquiridas



Para concluir, analisámos a questão 29, onde questionamos se alguma vez as inquiridas pensaram em abandonar na PN. Tivemos como resposta «não» um total de 91,4% e como «sim» 8,6% (7). Das que responderam sim, apontaram como motivo «medo de não conseguir corresponder com as minhas expectativas de vida futura»; «por falta de oportunidades de se evoluir na carreira»; «por haver injustiças e dificuldades em progredir»; «por querer trabalhar na sua área técnica de formação superior»; «por motivos familiares»; «outros sonhos»; e «por ter ambição em progredir na carreira profissional».

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A emancipação da mulher, apesar dos progressos efetuados em relação a esta matéria até então, é uma luta que deve continuar, de modo a travar estereótipos ainda existentes na sociedade cabo-verdiana. A elaboração do nosso estudo não foi uma tarefa fácil, uma vez que os estudos sobre a mulher-polícia não são numerosos, sobretudo em relação à mulher na PNCV. Tema sobre o qual desconhecemos existir qualquer outro estudo no panorama cabo-verdiano. Mesmo assim, decidimos caminhar e seguir, e isso contribuiu para abraçarmos esta investigação, no sentido de compreender o papel da mulher na PNCV, bem como os contributos que o efetivo policial feminino concedeu para a emancipação da mulher em Cabo Verde. Assim, aproveitamos para refletir e fazer uma síntese sobre o estudo elaborado e tirar conclusões importantes. Adicionalmente, tentaremos apontar as limitações e dificuldades sentidas durante a elaboração desta investigação e indicar o rumo a trabalhos a desenvolver no futuro.

Este estudo permitiu conhecer a luta das mulheres cabo-verdianas para conquistar a sua emancipação na sociedade cabo-verdiana, e em especial na PNCV. Neste sentido, as mulheres na sociedade cabo-verdiana têm vindo a conquistar, cada dia, o seu espaço, seja na vida política, no mercado de trabalho ou entre vários outros domínios. Basta vermos o capítulo em que abordámos a mulher na sociedade cabo-verdiana. Como vimos, existe uma ligação entre o sistema colonial e a patriarcal, continuando o homem na sociedade cabo-verdiana a usar mecanismos de submissão feminina por muito tempo. No entanto, com o decorrer do tempo, isto tem vindo a ser ultrapassado – a mulher na sociedade cabo-verdiana tem vindo a vencer barreiras, como, por exemplo, o caso do ingresso na Polícia Nacional.

Hoje temos um novo retrato da mulher cabo-verdiana, como uma mulher que não aceita ficar em casa para o marido trabalhar e sustentar a família, onde já tem uma redução do desemprego em relação às mulheres. Uma mulher que tem um nível académica bem-sucedido, que não abandona os estudos, como muitos rapazes fazem hoje em Cabo Verde. A nível político, temos mais mulheres no parlamento e hoje existem leis que apelam à sua defesa (por exemplo, a lei da paridade). Hoje, mostram as suas capacidades no mundo laboral e exercem qualquer categoria de profissão e são mais empoderadas. Em vez de terem muitos filhos e de forma precoce, priorizam outros objetivos, como ter um emprego

ou uma casa própria, entre outras, algo que fez com que diminuísse o número médio de filhos por mulher.

Concluimos, assim, que a emancipação trouxe inúmeras vantagens para a mulher, como dar o conhecimento dos seus direitos, de que ela pode estar onde ela quiser, entre outras vantagens mencionadas anteriormente, algo que vai ao encontro à opinião das entrevistadas, que defendem que a emancipação somente trouxe vantagens para as mulheres. Relativamente à questão sobre a independência financeira da mulher, concluimos que a independência financeira constitui um fator-chave para a emancipação das cabo-verdianas. Uma questão que precisa urgentemente de ser trabalhada é a discriminação positiva, até mesmo nas questões que têm a ver com os impostos, porque uma mãe que é solteira está sozinha a trabalhar e a cuidar dos filhos, mas a nível de impostos paga igualmente em relação aos homens.

O papel da Polícia num Estado de Direito democrático é, sem sombras de dúvidas, de grande importância. A Polícia Nacional de Cabo Verde, para fazer face a algumas situações com que se depara nas maiorias das atuações, necessita muitas das vezes de usar estratégias para resolver tais situações. Neste sentido, o ingresso da mulher foi motivo de inovação, uma vez que, no âmbito do trabalho policial, a mulher se apresenta com características que usa como técnicas ou estratégias na resolução de problemas como, por exemplo, a sua relação com o cidadão, pelo que somos da opinião de que o papel da mulher na PN é uma mais-valia. Percebemos que as mulheres contribuem na consolidação dos princípios e valores fundamentais da PNCV. No que concerne ao papel da mulher na PNCV, constatamos que a maioria das inquiridas (90,1%) concordam que a mulher desempenha bem qualquer papel na PN.

Como sabemos, foram entrevistadas duas oficiais e quatro mulheres civis, tornando assim possível a concretização dos nossos objetivos. Através da declaração das duas oficiais entrevistadas concluimos que elas não enfrentaram dificuldades em chefiar elementos do sexo masculino, mas sim encararam isso como um desafio. No mesmo sentido, algumas das entrevistadas civis defendem que não consideram obstáculos o facto de serem mulheres. Analisados os dados disponibilizado pelo Recursos Humanos da PN, concluimos ainda que, apesar da PN ser uma instituição maioritariamente masculina, as mulheres têm vindo a desempenhar funções em toda a sua valência, bem como têm vindo a alcançar cada vez mais todos os postos e construindo uma carreira profissional brilhante. Relativamente à questão “existe ou não igualdade de oportunidade quanto ao género na

PNCV”, obtivemos a resposta de que ainda existe algum estereótipo quanto à confiança, machismo e que não existe igualdade de oportunidade quanto ao género na PNCV.

Um dos objetivos desta investigação é dar a conhecer as motivações que levaram as inquiridas a concorrerem à PN, as dificuldades e os obstáculos sentidos pelas mulheres na sua vida profissional, pelo que para isso recorremos à aplicação do inquérito por questionário. Depois da análise dos resultados obtidos, concluímos que as motivações enumeradas pelas inquiridas têm a ver com os fatores intrínsecos à instituição (paixão para servir o país) ou motivações relacionadas com fatores ocupacionais (possibilidade de um emprego seguro). Em relação às dificuldades mais sentidas pelas mulheres na sua vida profissional, salientam-se três: desconfiança por parte do grupo de pares quanto ao seu trabalho policial, falta de camaratas e casas de banhos para as mulheres e horário que dificulta cuidar dos filhos. A primeira dificuldade é demonstrada de modo significativa pelas inquiridas, o que demonstra que existe muita falta de confiança por parte dos colegas em relação ao trabalho da mulher. Em relação à falta de camaratas e casas de banhos, somos da opinião que a PN devia ver esse aspeto ao nível de todas as esquadras. Para a situação dos horários que não facilitam cuidar dos filhos, não obstante compreendermos esta dificuldade apresentada, somos da opinião que o serviço da polícia, por ser uma atividade de carácter especial e permanente necessita da contribuição do efetivo feminino para fazer face a eventuais necessidades, por exemplo revista a mulheres.

Respondendo à problemática de investigação do nosso trabalho, tendo em consideração a realidade do país, os efetivos policiais femininos contribuíram, e muito, para a emancipação da mulher em Cabo Verde. Isto porque as mulheres, vendo os elementos femininos a desempenhar este papel que antes era desempenhado maioritariamente por homens, percebem ser possível a mudança e eliminação de estereótipos de géneros existentes na sociedade cabo-verdiana. Isto demonstra o nível em que Cabo Verde está em matéria de igualdade de género. Contudo, somos também da opinião que os desafios são enormes e ainda persistem. Não obstante todos os ganhos que têm vindo a ser conseguidos a nível da produção da igualdade de género, ainda persistem desafios. Há uma necessidade de mais mulheres na PN, porque, com base nos dados do inquérito, existe um número enorme de maternidade na instituição e, estando as mulheres em número reduzido, em casos de licença de maternidade, e tendo, por exemplo, apenas uma mulher numa esquadra, na necessidade de revistar uma mulher torna-se difícil efetuar esta revista.

No que concerne as limitações e dificuldades, primeiramente, citamos a pandemia da Covid-19 que o mundo está a viver. Assim, numa fase deste trabalho e, por causa das restrições impostas dificultou-nos o acesso a bibliografia, uma vez que as bibliotecas, os arquivos e as livrarias tiveram um grande período encerradas. Também, é de salientar que não pudemos deslocar até Cabo Verde, o que se revelou uma das grandes dificuldades em levar a cabo o nosso estudo, por não ter acesso direto a bibliografias cabo-verdianas, e efetuar contactos com as instituições e entidades que consideramos que a contribuição seria uma mais-valia para a nossa investigação.

A aplicação do inquérito também provocou algumas situações de constrangimento, visto que, por um lado, tivemos dificuldade em entrar em contacto com todas as pessoas que pretendíamos, porque a Polícia Nacional não tem um sistema que permita aos agentes terem acesso a correio eletrónico institucional. Por outro lado, sendo que Cabo Verde é um arquipélago com 22 conselhos, torna-se difícil fazer chegar o inquérito ao efetivo feminino em todos os comandos do país. Outro aspeto importante é o facto de algumas mulheres não possuírem suficiente literacia em informática e a pandemia não permitir entregas de questionários em papel.

Por fim, indicamos uma direção para a realização de trabalhos a desenvolver no futuro, como analisar as perspetivas masculinas quanto a integração, o papel e os contributos da mulher na PN, fazer uma análise comparativa em relação à adaptação e integração entre ambos os sexos, identificar qual a perspetiva sobre a influência do género nas funções de Comando e averiguar ao nível de desempenho, satisfação e motivações nos efetivos da PNCV. O estudo destas temáticas é interessante, principalmente para quem vai chefiar/comandar homens e mulheres na instituição, dado que pode ajudar na identificação e redução de muitas situações e dificuldades existentes na PN. Assim, esperamos que este seja o primeiro de muito trabalhos para ajudar na melhoria das condições da instituição de que fazemos parte e servimos com amor e dedicação.

BIBLIOGRAFIA

DICIONÁRIOS E ECICLOPÉDIAS

- BIROU, A. (1982). *Dicionário de Ciências Sociais* (Trad. Gaspar, A., Pinto, I., Xavier, L. e Meneses, M., 5ª edição.). Lisboa: Editora Dom Quixote.
- CORREIA, A. M., SÉRGIO, A., Pereira, A. A., GODINHO, A. M., Zúquete, E. M., FERREIRA, M. O., e FONSECA, J. S. (1945). *Grande Enciclopédia Portuguesa e Brasileira* (Vol. XII). Lisboa e Rio de Janeiro: Editorial Enciclopédia, Lda.
- CORREIA, A. M., SÉRGIO, A., Pereira, A. A., GODINHO, A. M., Zúquete, E. M., FERREIRA, M. O., e FONSECA, J. S. (1945). *Grande Enciclopédia Portuguesa e Brasileira* (Vol. XXII). Lisboa e Rio de Janeiro: Editorial Enciclopédia, Lda.

OBRAS GERAIS E ESPECÍFICAS

- ALMEIDA, P. (2003). *Concretização do princípio da Igualdade de Tratamento entre Homens e Mulheres em matéria salarial e nas condições de trabalho*. Porto: Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico do Tomar.
- AMÂNCIO, L. (1994). *Masculino e Feminino: A Construção Social da Diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- ARAÚJO, M. (2005). Diferença e Igualdade nas relações de género: revisitando o debate. *Revista: Departamento de Psicolog*
ia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. vol.17 no. 2. pp. 41-52.
- BARDIN, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. (trad. L. Reto e A. Pinheiro). Lisboa: Edições 70, Lda.
- BARROS, V. (2017). A Escrita da história da ‘descoberta’ de Cabo Verde: Fabulário Cronográfico, História Oficial ou Fabricação do Consentimento?. *Práticas da História*, n. ° 5, pp. 75-113.
- BATSIKAMA, P. (2016). A Mulher na Luta de Libertação e na construção do Estado-Nação em Angola: o Caso de Luzia Inglês Van-Dúnem. *Revista Cantareira* – Edição 25, pp. 72-87.
- BELL, J. (1993). *Como realizar um projeto de investigação – Um Guia para a pesquisa em Ciências Sociais e da Educação*. Lisboa: Gravida.
- CABRAL, A. (1947). A propósito da educação. *Revista Boletim de Propaganda e Informação*, Ano II, n. °21, pp. 22-49.

- CAETANO, M. (2004). *Manual de direito Administrativo*. Volume II, 10.^a Edição. Coimbra: 7.^a Reimpressão.
- CANÇO, D. (2002). *Igualdade de género em Portugal 2002*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- CANOTILHO, J. (1988). *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 3.^a edição. Coimbra: Almedina.
- CARVALHO, C. (2015). A questão de género na agenda pública e política de Cabo Verde, África: o papel das ONGS feministas na luta pelos direitos das mulheres. *Revista outros tempos*, vol. 12, n.º 19, pp. 135-152.
- CLEMENTE, P. (2000). A feminização da Polícia. *Revista Polícia Portuguesa*. Nº. 123, pp. 21-22.
- COUTINHO, A. (2011). «Mulheres na “sombra”»: as cabo-verdianas e a luta de Libertação nacional» in SILVA, C. e FORTES, C. (Coord.) «As mulheres em Cabo Verde: experiências e perspetivas». Praia: Edições Uni-CV.
- COVA, A. (1999). *Género e história das mulheres*. Centro de Estudos das Migrações e das Relações Interculturais–Igualdade de Oportunidades Género e Educação.
- Custódio, G. (1995). *Pela Igualdade*. Cabo Verde: OMCV.
- DURKHEIM, E. (2001). *Educação e Sociologia*. São Paulo: Edições Melhoramentos.
- ELIAS, L. (2018). *Ciências policiais e Segurança Interna: Desafios e perspectiva*. Lisboa: ISCPSI - ICPOL.
- ESPÍRITO, P. (2010). *Introdução à metodologia das ciências sociais: génese, fundamentos e problemas*. Lisboa: Edições Silabo.
- FLICK, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. 3.^a Edição. Porto Alegre: Artmed.
- FRASER, N. (2017). *Reconhecimento sem Ética?* São Paulo: Lua Nova.
- FURTADO, C. (2017). *Mulheres e tecnologias no Ensino Superior em Cabo Verde: o Caso da Universidade de Cabo Verde*. Seminário Internacional Fazendo Género 11 & 13th Women’s Worlds Congress (Anais Eletrônicos). Florianópolis.
- GARCIA, M. (2005). *Estudos sobre o Princípio da Igualdade*. Coimbra: Edições Almedina.
- GEBARA, I. (2000). *Rompendo o silêncio: uma fenomenologia feminista do mal*. Petrópiles: Vozes.
- GERMANO, A. (1998). *A Família Trago*. Lisboa: Editorial Caminho.
- GERMANO, A. (2006). *Eva*. Lisboa: Editorial Caminho.

- GIDDENS, A. (2013). *Sociologia*. 9ª edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- GOMES, C. (2011). *Mulher e Poder: o caso de Cabo Verde*. 1.ª Edição. Mindelo: Editora Instituto da Biblioteca Nacional e do Livro.
- Hill, M., & Hill, A. (2000). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Sílabo.
- ICIEG. (2014). *Plano Nacional de Igualdade de Género 2015-2018: Uma agenda conjunta para fazer a diferença*. Praia: ICIEG.
- JESUS, J. (2012). *Orientações sobre identidades de género: conceitos e termos*. Guia técnico sobre pessoas transsexuais, travestis e demais transgéneros, para formadores e opinião. 2ª edição- revista e ampliada. Brasília.
- Kennedy, J. (s. d). *Emancipação da mulher*. (Trad. A. Aprá). Lisboa.
- LOPES, F. (2010). *Como elaborar uma dissertação de mestrado - Segundo Bolonha*. Lisboa: Pactor.
- LOPES, J. (1981). *Cabo Verde Subsídios Para Um Levantamento Cultural*. Lisboa: Plátano Editora.
- MARTINS, F. & FORTES, C. (2011), “Para além da crise: Jovens, mulheres e relações familiares em Cabo Verde”. *Revista D’Antropologia Investigació Social*. N.º 5. pp. 13-29.
- MICHEL, M. (2005). *Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais*. São Paulo: Atlas.
- MIRANDA, J. (1988). *Manual de Direito Constitucional, Direitos Fundamentais*. Coimbra: Editora.
- MONTEIRO, E. (2009). *Mulheres, Democracia e Desafios Pós-coloniais: Uma análise da Participação política das Mulheres em Cabo Verde*. Coleções Sociedade vol. 1. Praia: Edições UNICV.
- MONTEIRO, E. (2015). *Entre os Senhores das Ilhas e as Descontentes: identidade, classe e género na estruturação do Campo Político em Cabo Verde*. Coleções Sociedade vol. 6. Praia: Edições UNICV.
- MULLER, S. (2008). *Liderança transformadora: as mulheres no poder do mundo corporativo*. Cadernos FAPA.
- OIT. (2007). *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género*. 2ª edição. Lisboa: OIT.
- POLÍCIA NACIONAL (2014). *Polícia Nacional*. 1ª Edição. Praia: EME – Marketing & eventos, Lda.

- QUIVY, R., & CAMPENHOUTDT, L. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais*. 4.^a edição. Lisboa: Gradiva.
- RAMOS, M. (2018). *Plano de Advocacy e Ação para a promoção da igualdade de género no contexto de trabalho*. Cabo Verde.
- RAPOSO, J. (2006). *Direito Policial I*. Lisboa: Centro de Investigação do ISCPSP: Almedina.
- RISMAN, B. (2004). Gender as a Social Structure Theory Wrestling with Activism. Sociologists for Women in Society Feminist Lecture. *Gender & Society*. N.º 18, (4), pp. 429-450.
- ROCHA, C. (1990). *O princípio constitucional da igualdade*. Brasil: Belo Horizonte.
- ROCHA, S. (2018). A presença das Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras: Uma análise da sua inserção e os desafios atuais. *Revista de Iniciação Científica em Relações Internacionais*. Brasil: Universidade Federal da Paraíba.
- SANTOS, A. (2014). Contributo das mulheres na Polícia Nacional de Angola. *Revista Tranquilidade*. N.º 18, pp. 3-4.
- SANTOS, B. (2006). *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. Porto: Afrontamento.
- SARMENTO, M. (2013). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- SCOTT, J. (1995). *Género: Uma categoria útil de análise histórica*. New York.
- SILVA, M. (1993). *A Mulher cabo-verdiana e o Desenvolvimento*. 1º atelier. Praia: Instituto da Condição feminina.
- SILVA, M. (2010). Atividade Policial como Ciência. *Revista Brasileira de Ciências Policiais*, V. 1, N.º 2, pp. 73-77.
- TAYLOR, C. (2000). *Política do reconhecimento*. São Paulo: Edições Loyola.
- TEIXEIRA, S. (2001). *A gestão das organizações*. Amadora: McGraw-Hill.
- VAZ, M. (2004). *Apontamentos de Sociologia Militar*. Lisboa: Serviços Gráficos de Academia MILITAR.
- VICENTE, A. (2002). *Os poderes das Mulheres, os poderes dos Homens*. Lisboa: Gótica.
- VIEIRA, B. (2002). *Liderança Militar*. Lisboa: Edições Atena, Lda.
- ZACCARA, M. (2018). *Mulheres, Arte & Poder: Um olhar sobre Cabo Verde*. 27º Encontro da ASSOCIAÇÃO Nacional dos pesquisadores em Artes Plásticas. São Paulo.

TESES, DISSERTAÇÕES E TRABALHOS FINAIS

- ANTÓNIO, T. (2012). *Uma perspetiva sobre a influência do género nas funções de Comando – O caso das mulheres Oficiais na PSP*. Dissertação de Mestrado em Ciências Policiais. Lisboa: ISCPSI.
- CAMACHO, E. (2010). *A Participação das Mulheres na Política em Cabo Verde: 1975 – 2006*. (Licenciatura em história). Departamento de Ciências Sociais e Humanas. Universidade de Cabo Verde – UNICV.
- Clemente, P. (1997). *Da polícia de ordem pública*. (Dissertação de mestrado em estratégia). Lisboa: Governo civil do distrito de Lisboa.
- Correia, A. (2008). *Análise Sectorial da Educação e Desenvolvimento em Cabo verde – Que intervenção*. Mestrado em Administração e Gestão Educacional. Lisboa: Universidade aberta.
- COSTA, S. (2011). *Mulheres e Participação Política no Cabo Verde Democrático*. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa.
- DUARTE, A. (2008). *Perceção de igualdade no mercado de trabalho em mulheres na psp*. Licenciatura em Sociologia do trabalho. Lisboa: ISCSP.
- DUARTE, A. (2012). *Direitos das mulheres e Políticas Públicas em Cabo Verde (1991- 2011). Análise a partir do Plano Nacional de Igualdade e Equidade de Género*. Dissertação de Mestrado em Serviço Social. Coimbra: Instituto Superior Miguel Torga.
- FERREIRA, C. (2015). *Maternidade na Adolescência Cabo-verdiana, Perspetiva Social e Cultural no Bairro Cova da Moura*. Dissertação Mestrado em Desenvolvimento e Saúde Global. Lisboa: ISCTE.
- FERREIRA, V. (2008), *Os jovens/adolescentes e a maternidade: um estudo sociológico da maternidade “precoce” na cidade da praia*. Dissertação de Mestrado em Sociologia.
Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas Universidade Técnica.
- FURTADO, E. (2020). *A Polícia Nacional de Cabo Verde e a segurança Aeroportuária- o panorama securitário no âmbito da aviação civil*. Dissertação de Mestrado em ciências policiais. Lisboa: ISCPSI.
- GROSSI, M. (1998). *Identidade de género e Sexualidade*. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.

- LISBOA, V. (2014). *Recrutamento e seleção de agentes para a Polícia Nacional de São Tomé e Príncipe*. Dissertação de Mestrado em Ciências Policiais. Lisboa: ISCPSI.
- LOPES, A. (2014). *Participação política feminina em Cabo Verde: O caso parlamento de 1975-2011*. Licenciatura em Ciência Política e Relações Internacionais. Cabo Verde: UNICV.
- LOPES, J. (2011). *A Mulher como técnica de ordem pública: A sua aceitação no corpo de intervenção da PSP*. Dissertação de Mestrado em Ciências Policiais. Lisboa: ISCPSI.
- Macie, A. (2019). *Forças Armadas na Segurança Interna: O caso de Moçambique*. Dissertação de Doutoramento em Direito e Segurança. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade Nova.
- MADEIRA, J. (2015). *Nação e Identidade: A Singularidade de Cabo Verde*. Tese de Doutoramento em Ciências Sociais. Lisboa: ISCSP.
- MARINHO, L. (2001). *Polícia de Segurança Pública: Adaptação e integração profissional dos elementos femininos com funções policiais*. Dissertação de Licenciatura. Lisboa: ISCPSI.
- NETO, C. (2015). *Direito Policial em Angola: Breve Reflexão*. Dissertação de Mestrado em Ciências Policiais. Lisboa: ISCPSI.
- NHAUELEQUE, L. (2019). *Direitos Humanos em Moçambique: Estado e Sistema de policiamento*. Dissertação de Doutoramento em Relações Interculturais. Universidade Aberta.
- PACHECO, J. (2010). *O Pensamento de Maria Lacerda de Moura sobre a emancipação feminina: Contribuição e desafios para a educação contemporânea*. Dissertação de Mestrado. São Leopoldo: Universidade do Vale dos Rios dos Sinos.
- PEREIRA, ADRIANA, SHITSUKA, DORLIVETE, PARREIRA, FABIO E SHITSUKA RICARDO. (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. Licenciatura em computação. 1º Edição. Santa Maria: UFSM.
- PEREIRA, E. (2010). *Política e Cultura: As revoltas dos Engenhos (1822), de Achada Falcão (1841) e de Ribeirão Manuel (1910)*. Pós-Graduação em história social. Brasil: USP.
- POMBAL, B. (2008). *A importância da recolha de dados na avaliação de serviços de documentação e Informação: a aplicabilidade di Sharepoint nos SDI da FEUP*. Porto: Faculdade de engenharia.

- REBELO, J. (2020). *Constituição de Cabo Verde - Um olhar sobre os enquadramentos dos direitos à vida, à liberdade e à segurança pessoais e a sistemática da segurança*. Dissertação de Mestrado em Direito e Segurança. Lisboa: Universidade Nova.
- RIBEIRO, E. (2009). *As Mulheres nas Forças Armadas de Cabo Verde*. Lisboa: Academia Militar. Direção de Ensino.
- RODRIGUES, A. (2016). *A integração da perspetiva de género nas Forças Armadas Angolanas: diferenças e desafios a ultrapassar*. Instituto Universitário Militar – Departamento de estudos Pós-Graduados. Pedrouços.
- RODRIGUES, S. (2014). *Família, migração, trabalho doméstico e desigualdades de género*. Algarve: Dissertação de Mestrado em Ciências Documentais.
- SANTOS, S. (2014). *O papel das mulheres nos processos de (re) construção da paz. O caso da Guiné-Bissau*. Dissertação de Mestrado em Relações internacionais e Estudos Europeus. Évora: Universidade de Évora Escola das Ciências Sociais.
- SILVA, E. (2017). *Participação Política das Mulheres em Cabo Verde: Estudo de caso das eleições legislativas de 2016*. Dissertação de Mestrado em Estudos Internacionais. Instituto Universitário de Lisboa: ISCTE.
- SILVA, M. (2011). *Liderança e género - Que relação?* Estudo de caso nas escolas públicas do 1.º Ciclo da RAM. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação na área de Administração Educacional. Funchal: Universidade de Madeira.
- TONHA, A. (2014). *A Liderança das Mulheres Portuguesas em meio empresarial- Estudos comparativo de duas gerações*. Dissertação de mestrado em Gestão do Potencial Humano. Lisboa: Instituto Superior de Gestão

LEGISLAÇÃO

- Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos, publicado no Boletim Oficial n.º 52 – Suplemento de dezembro de 1986.
- DECRETO - LEGISLATIVO n.º 5/2007 de 16 de outubro de 2017: Código Laboral cabo-verdiano, publicado no Boletim Oficial n.º 37, I Série.
- DECRETO-LEGISLATIVO n.º 6/2005, de 14 de novembro: Cria a Polícia Nacional, publicado no Boletim Oficial n.º 46, I Série.

DECRETO-LEGISLATIVO n.º 8/2010, de 28 setembro - Aprova o Estatuto dos elementos da PNCV, alterado pelo DECRETO-LEI n.º 3/2016, de 16 de janeiro, publicado no Boletim Oficial n.º 3, I Série.

DECRETO-LEI n.º 3/2010 de 8 de março de 2010: Diploma legal que regula férias, faltas e licenças dos funcionários da função pública, publicado no Boletim Oficial n.º 9, I Série.

DECRETO-LEI n.º 40/2021, de 23 de abril: aprova a Orgânica da Polícia Nacional, publicado no Boletim Oficial n.º 43, I Série.

DECRETO-LEI n.º 67/1998 de 31 de dezembro. “Bases do Alfabeto Unificado para a Escrita do Crioulo Cabo-verdiano”, publicado no Boletim Oficial n.º 48 – 5º Suplemento.

DECRETO-REGULAMENTAR n.º 5-B de novembro 1998: Regulamento de acesso ao curso de formação de agentes da PN.

LEI 56/VII/2010 DE 9 mar. 2010, altera o Código Eleitoral, publicado no Boletim Oficial n.º Suplemento

LEI CONSTITUCIONAL n.º 1/V99 de 23 de novembro: Constituição da República de Cabo Verde.

LEI n.º 68/IX de 28 de novembro 2019. Lei da Paridade, publicado no Boletim Oficial n.º 118, I Série.

Decreto – Legislativo n.º 4 de 18 de novembro de 2003: aprova o Código Penal, alterado pela Lei n.º 117/IX/2021 de 11 de fevereiro publicado no Boletim Oficial n.º 15, I Série.

PORTARIA 62-F de 16 de novembro de 1998: Aprova o Código Ético da Polícia Nacional.

PORTARIA n.º 68-A/97 de 30 de setembro: Aprova o Código Civil, revogado pelo o DECRETO-LEGISLATIVO n.º 12-C/97, de 30 de junho.

RESOLUÇÃO 217 A (III) DA ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, de 10 de dezembro de 1948 – DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS: Paris. Retirado de <https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2572/30/DECLARA%C3%87%C3%83O%20UNIVERSAL%20DOS%20DIREITOS%20HUMANOS.pdf>

RESOLUÇÃO n.º 46/VII/2007 de 26 de novembro: Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, publicado no Boletim Oficial n.º 43, I Série.

FONTES PERIÓDICAS

- AGÊNCIA ANGOLANA PRESS (2018). “Rede Mulher da Polícia Nacional realiza Marcha”, *Agência Angolana Press*, 24 de setembro de 2018. Consultado a 12 de fevereiro de 2021, de <https://www.angop.ao/noticias/?v link=https://www.angop.ao/angola/ptt/noticias/sociedade/2018/8/38/Rede-Mulher-Policia-Nacional-realiza-marca,018d329b-e69d-4849-84fc-403081e240e2.html>.
- AGÊNCIA LUSA. (2006). “Exército de São Tomé e Príncipe inicia sexta-feira incorporação de mulheres”, *RTP Notícias*, 03 de agosto de 2006. Consultado a 13 de fevereiro de 2021, de https://www.rtp.pt/noticias/mundo/exercito-de-sao-tome-e-princip-e-inicia-sexta-feira-incorporacao-de-mulheres_n130752.
- AGÊNCIA LUSA. (2018). “Cabo Verde quer alfabetização acima dos 90% para homens e mulheres”, *Observador*, 7 de setembro de 2018. Consultado a 2 de março de 2021, de <https://observador.pt/2018/09/07/cabo-verde-quer-alfabetizacao-acima-dos-90-para-homens-e-mulheres/>.
- AGÊNCIA LUSA. (2019). “Governo timorense aprova recrutamento de mais de 600 efetivos para as Forças de Defesa”, *Observador*, 23 de outubro de 2019. Consultado a 19 de fevereiro de 2021, de <https://observador.pt/2019/10/23/governo-timorense-aprova-recrutamento-de-mais-600-efetivos-para-as-forcas-defesa/>.
- ALMEIDA, S. (2020). “IDSR-III: O retrato das novas mulheres cabo-verdianas: Mais “empoderadas” e menos tolerantes à violência, mas...”, *Expresso das Ilhas*, 15 de março de 2020. Consultado a 17 de março de 2021, de <https://expressodasilhas.cv/pais/2020/03/15/idsr-iii-o-retrato-das-novas-mulheres-cabo-verdianas-mais-empoderadas-e-menos-tolerantes-a-violencia-mas/6840>.
- AMARAL, A. (2021). “Cidade da Praia já conta com 20 mulheres taxistas”, *Expresso das Ilhas*, 10 de fevereiro de 2021. Consultado a 5 de março de 2021, de <https://expressodasilhas.cv/pais/2021/02/10/cidade-da-praia-ja-conta-com-20-mulheres-taxistas/73315>.
- FRANCO, L. (2020). “Mulheres no comando nas Forças Armadas: as histórias das duas únicas hoje no topo da carreira - e por que há só duas”, *BBC News*, 08 de março de 2020. Consultado a 17 de fevereiro de 2021, de <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51289039>.
- FREIRE, E. (2019). “Queremos posicionar Cabo Verde como uma referência mundial em termos de igualdade de género”, *Governo de Cabo Verde*, 09 de janeiro de 2019.

Consultado a 11 de fevereiro de 2021, de <https://www.governo.cv/queremos-posicionar-cabo-verde-como-uma-referencia-mundial-em-termos-de-igualdade-de-genero-fernando-elisio-freire/>.

GARCIA, C. (2020). “As polícias da maternidade das outras”, Público, 02 de junho de 2020. Consultado a 3 de abril de 2021, de <https://www.publico.pt/2020/06/02/impar/noticia/policias-maternidade-1918000>.

GOMES, A. (2021). “Mulheres, espinha dorsal da polícia Nacional”, *A Nação*, 25 de março de 2021.

GRAYLEY, M. (2019). “Timor-Leste investe em força feminina na defesa da paz (Português para o Brasil)”, *ONU News*, 5 de março de 2009. Consultado a 19 de fevereiro de 2021, de <https://news.un.org/pt/story/2009/03/1297581-timor-leste-investe-em-forca-feminina-na-defesa-da-paz-portugues-para-o-brasil>.

LOPES, R. (2020). “Mulheres representam apenas 12% do efetivo da Polícia Militar no Brasil”. *Folha de S. Paulo*, 28 de agosto de 2020. Consultado a 18 de fevereiro de 2021, de <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/08/mulheres-representa-m- apenas-12-do-efetivo-da-policia-militar-no-brasil.shtml>.

MENDES, L. (2018). *Notícias do jornal*. De base ao topo: Firmina Melício a primeira e única mulher oficial superior da Polícia Nacional. Retirado de: <https://noticiasdo-norte.Publ.cv/79529/da-base-ao-topo-firmina-melicio-a-primeira-e-unica-mulher-oficial-superior-da-policia-nacional/>.

MONTEIRO, E. (2020). “Revolta de Ribeirão Manuel: 110 anos no dia 12 de novembro de 2020”, *Expresso das ilhas*, 27 de fevereiro de 2020. Consultado a 20 de fevereiro de 2021, de <https://expressodasilhas.cv/opiniao/2020/02/27/revolta-de-ribeirao-manuel-110-anos-no-dia-12-de-novembro-de-2020/68101>.

MONTEZINHO, J. (2015). “Mulheres de Luta”, *Expresso das Ilhas*, 2 de abril de 2015. Consultado a 6 de <https://expressodasilhas.cv/exclusivo/2015/04/02/mulheres-de-luta/44335>.

OBSERVADOR. (2018). “Polícias e militares da Guiné-Bissau recebem formação sobre direitos das mulheres”, *observador*, 07 mar 2018. Consultado a 16 de fevereiro de 2021, de <https://observador.pt/2018/03/07/policias-e-militares-da-guine-bissau-recebem-formacao-sobre-direitos-das-mulheres/>.

ONU NEWS. (2014). “Jovens mulheres encorajadas a integrar polícia do Timor-Leste”, *ONU NEWS*, 23 de outubro de 2014. Consultado a 13 de fevereiro de 2021, de

<https://news.un.org/pt/story/2014/10/1489951-jovens-mulheres-encorajadas-integrar-policia-do-timor-leste>.

ROSABAL, M. (2019). “Ministra da Família e Inclusão Social preside VI Reunião De Ministras/os Responsáveis Pela Igualdade De Género da CPLP”, *Governo de Cabo Verde*, 06 de novembro d 2019. Consultado a 11 de fevereiro de 2021, de <https://www.governo.cv/ministra-da-familia-e-inclusao-social-preside-vi-reuniao-de-ministras-os-responsaveis-pela-igualdade-de-genero-da-cplp/>.

SANTOS, R. (2016). “Um olhar sobre a Educação”, *Expresso das Ilhas*, 27 de julho de 2016. Consultado a 3 de março de 2021, de <https://expressodasilhas.cv/opiniao/2016/07/27/um-olhar-sobre-a-educacao/49535>.

SILVA, T. (2018). “Lutas e Formas de Organização Feminina em África: considerações sobre Guiné-Bissau, Moçambique e Cabo Verde”, *Revista de Políticas públicas*, 18 de maio de 2018. Consultado a 5 de fevereiro de 202, de <http://www.Periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/viewFile/9829/5783>.

TÉLA, N. (2013). “Primeira mulher mestre-naval nas Forças Armadas de São Tomé e Príncipe”, *Téla Nón*, 14 de outubro de 2013. Consultado a 13 de fevereiro de 2021, de <https://www.telanon.info/sociedade/2013/10/14/14651/primeira-mulher-mestre-naval-nas-forcas-armadas-de-sao-tome-e-principe/>.

VOLTINE, I. (2020). “A Mulher desempenhou papel fundamental em todas as fases da construção de Cabo Verde”, *Grupo Parlamentar do PAICV*, 2 de fevereiro de 2021. Consultado a 3 de março de 2021, de <https://www.gppaicv.cv/index.php?option=comcontent&view=article&id=1069:mulher-cabo-verdiana-desempenhou-um-papel-fundamental-em-todas-as-fases-da-construcao-de-cabo-verde&catid=8&Itemid=107>.

CAMARGO, W. (2019). “Mulheres nas Forças Armadas: desenvolvimento histórico-jurídico da participação feminina na defesa nacional”, *JUS.COM.BR*, 03 de 2019. Consultado a 11 de maio de 2021, de <https://jus.com.br/artigos/72412/mulheres-nas-forcas-armadas-desenvolvimento-historico-juridico-da-participacao-feminina-na-defesa-nacional/2>

FONTES ELETRÓNICAS

BENTO, B. (2011). *Na escola se aprende que a diferença faz a diferença*. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Consultado a 01 de dezembro de 2020, de <https://www.scielo.br/pdf/ref/v19n2/v19n2a16.pdf>.

- BRITO, C. (2020). *Estórias da História*. Consultado a 10 de fevereiro de 2021, de <https://estoriasdahistoria12.blogspot.com/2020/11/03-de-novembro-de-1793-olympede-gouges.html?spref=fb>.
- COUNTRYMETRES. (2021). *População de Cabo Verde*. Consultado a 01 de abril de 2021, de https://countrymeters.info/pt/Cape_Verde.
- DOURKIN, A. (2007). *A mulher e a filosofia*. Consultado a 21 de novembro de 2020, de <https://hysteroocracy.blogspot.com/2007/01/mulher-e-filosofia.html>.
- FILOSOFIA NA ESCOLA. (2019). *Platão e Aristóteles sobre mulheres*. Consultado a 22 de novembro de 2020, de <https://filosofianaescola.com/politica/platao-e-aristoteles-sobre-mulheres-citacoes-se>.
- HOFFMANN, G. (2010). *Declaração dos direitos da mulher e da cidadã*. Consultado a 10 de fevereiro de 2021, de <https://pt.slideshare.net/gleisi13/declarao-dos-direitos-da-mulher-e-da-cidad>.
- ICIEG. (2020). *Mulheres e homens em Cabo Verde 2017 – Factos e números*. Consultado em 7 de outubro de 2020, de <https://www.icieg.cv/index.php/pt>.
- ICIEG. (2021). *Relatório Cabo Verde Beijing+20 - Sobre a Implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Beijing*. Consultado a 04 de fevereiro de 2021, de <https://www.icieg.cv/images/phocadownload/Relatorio-de-Cabo-Verde-Beijing-20-final.pdf>.
- ICIEG. (2020). *Cabo Verde distinguido pelas Nações Unidas*. Consultado a 6 de março de 2021, de https://www.facebook.com/permalink.php?id=624796611038021&story_fbid=1538778549639818.
- INE. (2020). *Mulheres e homens em Cabo Verde 2017 – Factos e números*. Consultado em 2 de fevereiro de 2021, de <http://ine.cv/publicacoes/mulheres-e-homens-em-cabo-verde-factos-e-numeros-2015/>.
- INE. (2021). *Feliz dia da mulher cabo-verdiana*. Consultado a 24 de fevereiro de 2021 de http://ine.cv/wp-content/uploads/2018/03/mulheres-cv_1.pdf.
- INE. (2021). *Mulheres e Homens em Cabo Verde Factos e Números 2008*. Consultado a 11 de março de 2021. De <http://ine.cv/wp-content/uploads/2016/10/Mulheres-e-Homens-em-Cabo-Verde.pdf>.
- INE. (2021). *Mulheres e Homens em Cabo Verde*. Consultado a 24 de fevereiro de 2021, de http://ine.cv/wp-content/uploads/2016/10/Mulheres_Homens_CaboVerde2015.pdf.

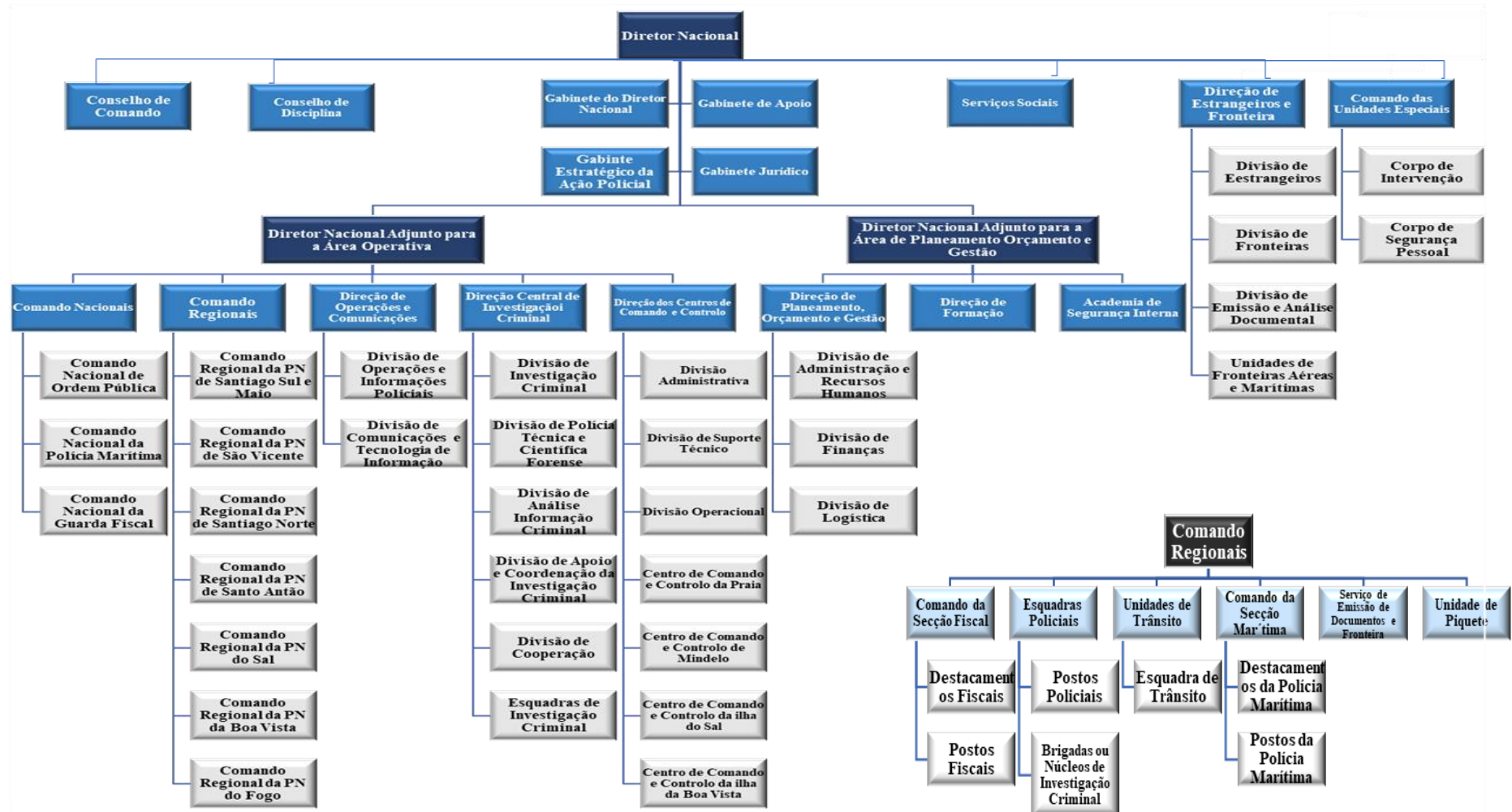
- INFORPRESS. (2021). *Monumento da Revolta de Ribeirão Manuel*. Consultado a 7 de abril de 2021, de <https://inforpress.cv/monumento-revolta-ribeirao-manuel/>.
- MORABI. (2021). *Quem somos*. Consultado a 10 de março de 2021, de <https://morabicooperativa.cv/quem-somos/>.
- PAICV. (2021). *Nossa história*. Consultado a 10 de março de 2021, de <http://paicv.cv/nossa-historia/>.
- PEREZ, L. (sd.). *Mundo Lusófono*. Consultado a 11 de fevereiro de 2021, de <https://www.portugues.com.br/gramatica/mundo-lusofono.html>.
- POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA. (2020). *Quem somos*. Consultado a 5 de dezembro de 2020, de <https://www.psp.pt/Pages/sobre-nos/quem-somos/historia.aspx?lang=pt#>.
- POLÍCIA NACIONAL DE ANGOLA. Josefa- A mulher determinada que almeja outros postos na corporação. Consultado a 12 de fevereiro de 2021, de https://www.facebook.com/permalink.php?id=490351677706988&story_fbid=2845253628883436.
- POLÍCIA NACIONAL DE CABO VERDE. (2020). *Histórias*. Consultado a 5 de dezembro de 2020, de <https://www.policianacional.cv/index.php/component/docman/?Itemid=1>.
- PONCHIROLL, Rafaela. (2019). *Movimentos Sociais*. Consultado a 28 de janeiro de 2021, de <https://www.politize.com.br/movimentos-sociais/>.
- SANTOS, A. (2020). *Mães de farda: Policiais Militares femininas se destacam pela determinação ao conciliar o sonho da maternidade com o ingresso e capacitação na corporação*. Consultado a 31 de março de 2021, de <https://www.pm.to.gov.br/noticia/2020/5/4/maes-de-farda-policiais-militares-femininas-se-destacam-pela-determinacao-ao-conciliar-o-sonho-da-maternidade-com-o-ingresso-e-capacitacao-na-corporacao/>.

ANEXOS E APÊNDICES

Anexos

ANEXO I
ORGANOGRAMA DA POLÍCIA NACIONAL DE CABO VERDE

Anexo 1: Organograma da Polícia Nacional De Cabo Verde.
















Fonte: Adaptado do Decreto-Legislativo n.º 8/2010, de 28 de setembro.

ANEXO II

CARREIRAS E POSTOS DO QUADRO DE PESSOAL DA POLÍCIA NACIONAL

Anexo 2: Carreiras e postos do quadro de pessoal da Polícia Nacional.

Carreiras		Postos	Distintivos
<i>Oficiais</i>	Superiores	Superintendente-Geral	
		Superintendente	
		Intendente	
		Subintendente	
	Subalternos	Comissário	
		Subcomissário	
		Chefe de Esquadra	
<i>Subchefes</i>	Subchefe Principal		
	1º Subchefe		
	2º Subchefe		
<i>Agentes</i>	Agente Principal		
	Agente 1ª Classe		
	Agente 2ª Classe		

Fonte: Adaptado do Decreto-Legislativo n.º 8/2010, de 28 de setembro.

ANEXO III

LETRA DA MÚSICA REVOLTA DE RIBEIRÃO MANUEL

Anexo 3. Letra da música Revolta de Ribeirão Manuel

Letra da música⁸²

Kriolu:

Na 1910 mosinhos
Raboita di Rubon Manel
Djes leba nhos mudjei, djes prendi nha
guenti
Pamo kel um dôs gran di purga
Eh eh eh forti duedo na mundo
Eh forti passa mal tamanhu

Rifróm

Xila di Pala ka meresi ba kadia
Nhanha Bombolom ka meresi ba kadia
Maridus tudo dizorientadu
Pamo mudjeres sta fitxhadu

Rifróm

Djes perdi tinu es ka sabi undi es ta bai
Nhanha Bombolom mixa bragero na boca
Soldado tranka pe na pedra da totis na
txom
Nha guenti djes kori es bai ses kaminhu

Rifróm

Djes manda txoma Padri Duarte
Kela go nada ver ka tem
Djes fazi diskursu bunitu
Ma li na txomon ki nu stakj

Português:

Em 1910 meninos
Revolta de Ribeirão Manuel
Levaram as nossas mulheres, prenderam
o nosso povo
Por causa de dois grãos de purga
Eh Eh que situação lamentável
Eh Eh que pesar enorme

Refrão

Xila di Pala não merece ser presa
Nhanha Bombolon não merece ser presa
Maridos ficaram desorientados
Porque as suas mulheres foram presas

Refrão

Já perderam o juízo e não sabem para
onde ir
Nhanha Bombolom fez xixi na boca de
um homem
Soldado tropeçou numa pedra e caiu
Levantaram e puseram-se em fuga

Refrão

Mandaram chamar o Padre Duarte
Que não tinha nada haver com a revolta
Fizeram um bonito discurso
Mas estamos na nossa terra

⁸² Cfr. Link da música *Raboita de Rubon Manel*, uma composição de Orlando Pantera, cantada pela Lura (uma da mais conceituada artista tradicional de Cabo Verde).
<https://www.youtube.com/watch?v=QbEpFS2e1sc>.

ANEXO IV
LICENÇAS POR MATERNIDADE

Anexo 4. Licenças por maternidade

Tipos de licença	Período	Observações
Licença por Maternidade	60 dias consecutivos Acrescido de 10 dias por cada gemelar	Em caso de situação de risco clínico que importa o internamento hospitalar, à dispensa por maternidade acresce um período anterior ao parto, pelo período indicado no documento médico adequado.
Dispensas para amamentação	Durante os 6 meses seguir ao parto por 45 minutos em cada período de trabalho	Tem ainda direito a um subsídio de aleitamento nos termos estabelecidos pelo sistema de proteção dos trabalhadores por conta de outrem.
Dispensas para consultas pré-natais	_____	Podendo ser exigida a apresentação de documento comprovativo da realização da consulta.
Faltas Justificadas	15 dias por ano	Para assistência em caso de doença ou acidente.

Fonte: Adaptado do Decreto - Legislativo nº 5/2007 de 16 de outubro de 2017; Decreto-Lei nº 3/2010 de 8 de março de 2010.

ANEXO V

EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO POLÍTICA POR SEXO (1990- 2021)

Anexo 5. Evolução da participação política por sexo (1990- 2021)

Ano	1991	1996	2001	2006	2011	2016
Deputadas Eleitas	3	9	6	10	15	17
Deputados Eleitos	76	63	66	62	57	55
Total	79	72	72	72	72	72

Fonte: Adaptado da Comissão Nacional de Eleições, 2021 e INE, 2021.

ANEXO VI

EFETIVOS COM FUNÇÕES POLÍCIAS POR CATEGORIA/SEXO

Anexo 6: Efetivos com Funções Polícias por Categoria/Sexo.

N/O	Posto	Total dos Efetivos (M/F)	Feminino	Masculino
1	Superintendente Geral	1	0	1
2	Superintendente	3	0	3
3	Intendente	6	0	6
4	Subintendente	24	1	23
5	Comissário	37	3	34
6	Subcomissário	22	2	20
7	Chefe de Esquadra	14	0	14
8	Subchefe Principal	106	5	101
9	1º Subchefe	72	8	64
10	2º Subchefe	19	2	17
11	Agente Principal	505	54	451
12	Agente 1ª Classe	690	78	612
13	Agente 2ª Classe	356	74	282
Total		1855	227	1628

Fonte: Polícia Nacional, 2021.

Apêndice

APÊNDICE I
PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA APLICAÇÃO DE ENTREVISTAS E
INQUÉRITO

Apêndice I: Pedido de autorização para aplicação de entrevistas e inquérito.

 **Ministério da
Administração Interna**
DIREÇÃO NACIONAL DA POLÍCIA NACIONAL
GABINETE DO DIRETOR NACIONAL
Rua Serpa Pinto, Plateau
CP n.º 67, Praia
Tel. n.º 238 2613205
República de Cabo Verde

Exma. Sra.
Ivanilda Rosa Tavares Gonçalves

Sinopse N.º 108/GDN/2021
Praia, 24/02/2021

Assunto: Pedido de autorização para aplicação de Entrevistas e Inquérito.

Em resposta: ao seu pedido, datado de 19 de fevereiro, referente ao assunto em título,
informamos que, o mesmo foi devidamente autorizado.

Para conhecimento.....	<input checked="" type="checkbox"/>
Para Liquidação.....	<input type="checkbox"/>
Para informação/parecer.....	<input type="checkbox"/>
Conforme o v. Pedido.....	<input type="checkbox"/>
A título devolutivo.....	<input type="checkbox"/>

Com os melhores cumprimentos.

O Diretor de Gabinete,


SECRETARIA
MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA NACIONAL

- /José Henrique Moreno Mendes /-

Exmo. Senhor
Diretor Nacional da Polícia Nacional de Cabo Verde
Superintendente-Geral EMANUEL ESTALINE MORENO

Assunto: PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA APLICAÇÃO DE ENTREVISTAS E
INQUÉRITO

Autoriza
[Assinatura]
23/02/2021

Ivanilda Rosa Tavares Gonçalves, Aspirante a Oficial de Polícia, nº 44CV/800108, a frequentar o 5.º ano do Curso de Formação de Oficiais de Polícia – Mestrado Integrado em Ciências Policiais e Segurança Interna - no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), no âmbito da realização da Dissertação de Mestrado, cujo tema é “**Emancipação da Mulher – O Papel da Mulher na Polícia Nacional de Cabo Verde**”, sob orientação científica do Sr. Prof. Doutor Eurico Dias, vem por este meio mui respeitosamente requerer à Vossa Exa o seguinte:

A autorização para a realização de um **Inquérito** a uma amostra do efetivo feminino com funções policiais da Polícia Nacional, e de **entrevistar** a Subintendente **Firmina Duarte Melício**, Comissário **Maria Teresa Cabral**, Comissário **Maria de Jesus Tavares Jorge** e Comissário **Antonieta Silveira Cunha**.

A realização destas entrevistas e do inquérito será, portanto, uma mais-valia para a recolha dos dados necessários a fim de conceber um carácter científico à Dissertação de Mestrado.

A Aspirante a Oficial de Polícia Ivanilda Gonçalves, compromete-se a preservar a confidencialidade das informações recolhidas, e estas serão usadas única e exclusivamente para o fim anteriormente mencionado.

Ciente da vossa elevada atenção, endereça antecipadamente as mais cordiais saudações.

Lisboa e ISCPSI, 19 de fevereiro de 2021.

Ivanilda Rosa Tavares Gonçalves

Ivanilda Rosa Tavares Gonçalves
Aspirante a Oficial de Polícia

APÊNDICE II

GUIÃO DE ENTREVISTA PARA AS MULHERES DAS ONG'S

Apêndice II: Guião de entrevista para as mulheres das ONG's.

Guião de Entrevista

O presente estudo surge no âmbito do Curso de Mestrado em Ciências Policiais, intitulado “*Emancipação da mulher – O papel da Mulher na Polícia Nacional de Cabo Verde*”, a decorrer no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), sob a orientação científica do Professor Doutor Eurico Gomes Dias.

Pretende-se realizar uma entrevista com o intuito de suportar todo o trabalho de investigação, de modo a compreender a dinâmica e a evolução da Emancipação feminina em Cabo Verde, bem como o papel da Mulher na Polícia Nacional (PN) e a sua importância na promoção da mesma.

A Aspirante a Oficial de Polícia Ivanilda Gonçalves compromete-se a preservar a confidencialidade de todos os dados obtidos, dentro e fora do âmbito da elaboração e discussão da dissertação.

Muito obrigado pela sua importante colaboração!

Dados Biográficos

Nome: _____

Idade: _____

Escolaridade: _____

Função que desempenha: _____

Entrevista

1. Qual é a sua profissão?
2. Por que motivo escolheu esta profissão?
3. Considera que seja uma profissão com que as mulheres se identificam?
4. Considera que enfrentou obstáculos por ser mulher? Quais e como os ultrapassou?
5. Como avalia a participação das mulheres no poder e na tomada de decisão em Cabo Verde?

6. Na sua opinião, quais as medidas mais eficazes para aumentar o número de mulheres nestes cargos?
7. Considera que existem profissões exclusivas a homens e outras a mulheres? Como fundamenta a sua opinião?
8. Como vê o papel da mulher na Polícia Nacional e que contributos considera que os polícias do sexo feminino deram para a emancipação da mulher em Cabo Verde?
9. De que forma, a Polícia contribuiu para a resolução dos casos de violência baseada no Género (VBG) em Cabo Verde?
10. Considera que a independência financeira da mulher constitui um fator-chave à sua emancipação?
11. Quais as vantagens e desvantagens que a emancipação trouxe para as mulheres?
12. O que considera que há ainda a mudar na sociedade cabo-verdiana no que diz respeito ao papel da mulher? E de que forma a Polícia Nacional poderá contribuir para consolidar a emancipação da mulher cabo-verdiana?

APÊNDICE III

**GUIÃO DE ENTREVISTA PARA AS PRIMEIRAS MULHERES QUE
INGRESSARAM NA POLÍCIA NACIONAL**

Apêndice III: Guião de entrevista para as primeiras mulheres que ingressaram na Polícia Nacional.

Guião de Entrevista

O presente estudo surge no âmbito do Curso de Mestrado em Ciências Policiais, intitulado “*Emancipação da mulher – O papel da Mulher na Polícia Nacional de Cabo Verde*”, a decorrer no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), sob a orientação científica do Professor Doutor Eurico Gomes Dias.

Pretende-se realizar uma entrevista com o intuito de suportar todo o trabalho de investigação, de modo a compreender a dinâmica e a evolução da Emancipação feminina em Cabo Verde, bem como o papel da Mulher na Polícia Nacional (PN) e a sua importância na promoção da mesma.

A Aspirante a Oficial de Polícia Ivanilda Gonçalves compromete-se a preservar a confidencialidade de todos os dados obtidos, dentro e fora do âmbito da elaboração e discussão da dissertação.

Muito obrigado pela sua importante colaboração!

Dados Biográficos

Nome: _____

Data de Nascimento: ___/___/_____

Escolaridade: _____

Função que desempenha na instituição: _____

Entrevista

1. Quais as motivações que estiveram na base da sua decisão de concorrer à PN?
2. Quais os principais constrangimentos e oportunidades com que se deparou ao ingressar na Polícia?
3. Sentiu dificuldades ao comandar/chefiar polícias do sexo masculino?
4. Como considera o processo de progressão na carreira das mulheres? É igual à dos oficiais do sexo masculino?

5. Na sua opinião, que medidas de discriminação positiva deveriam ser implementadas de modo a aumentar o ingresso de mulheres na carreira policial? Ou seja, acredita que a adoção de quotas poderá influenciar o ingresso de mulheres na Polícia Nacional de Cabo Verde?
6. Na sua opinião, como são vistas as mulheres na Polícia Nacional de Cabo Verde?
7. Existe, ou não, uma igualdade em termos de oportunidade quanto ao género na Polícia Nacional de Cabo Verde?
8. Para si, de que forma o contributo das mulheres na Polícia ajudou na emancipação da mulher em Cabo Verde?
9. Como vê a relação da mulher polícia com a sociedade que integra e com a qual interage?

APÊNDICE IV

ENTREVISTA A SENHORA OFICIAL NACIONAL EMPODERAMENTO DA MULHER E ORÇAMENTAÇÃO SENSÍVEL AO GÊNERO - PNUD. PROGRAMA PRO PALOP-TL ISC

Apêndice IV: Entrevista a Senhora Oficial Nacional Empoderamento da Mulher e Orçamentação Sensível ao Género - PNUD. Programa Pro PALOP-TL ISC.

Dados Biográficos

Nome: Graça Maria Lopes de Carvalho Sanches

Idade: 39 anos

Escolaridade: Mestrado em Educação.

Função que desempenha: Oficial Nacional Empoderamento da Mulher e Orçamentação Sensível ao Género - PNUD. Programa Pro PALOP-TL ISC.

Entrevista

1. Qual é a sua profissão?

R: Sou professora e especialista em igualdade de género. Trabalho com Orçamentação Sensível ao Género nos Países PALOP e Timor Leste.

2. Por que motivo escolheu essa profissão?

R: Sempre desde criança tive uma paixão pela docência e por inspiração da minha Mãe sempre sonhei em ser professora. Adoro estar em contexto de partilha e aprendizagem.

3. Considera ser uma profissão com que as mulheres se identificam?

R: As mulheres em Cabo Verde tendem a estar em maioria na área social, fruto um pouco dos estereótipos de género. E os professores são um exemplo disso.

4. Considera que enfrentou obstáculos por ser mulher? Quais e como os ultrapassou?

R: Sim, quando fui deputada e Presidente RMP-CV, em alguns momentos senti que as pessoas não confiavam em mim, achavam que enquanto Mulher poderia não ter capacidade de realizar determinadas tarefas. Por estar num cargo ocupado tradicionalmente por homens, eles olhavam para mim como alguém que ia ocupar o lugar deles. Então estereótipos ainda prevalecem. Eu optei por criar uma estratégia de trabalho conjunto, criando parcerias com eles, mostrando as vantagens de trabalharmos em equipa. Outra estratégia que usei foi preparar bem o dossier quando tinha discussões mais técnicas com eles, mostrando a minha capacidade técnica para não colocarem em causa o meu trabalho.

5. Como avalia a participação das mulheres no poder e tomada de decisão em Cabo Verde?

R: Não obstante a todas as mudanças neste domínio, penso que ainda podemos evoluir mais neste aspeto. O nosso Parlamento ainda está abaixo da média mundial e não tem sido representativo, tendo em conta os princípios de igualdade e equidade. Vejo como positivo a participação das mulheres nos cargos de chefia na administração pública, mas em determinadas áreas ainda precisamos de mais igualdade de oportunidades.

6. Na sua opinião, quais as medidas mais eficazes para aumentar o número de mulheres nesses cargos?

R: A implementação da Lei da Paridade será um grande princípio, mas penso que deve ser alargado a outros setores que não seja apenas ao Parlamento. É preciso ainda desconstruir os estereótipos de género e mostrar a importância de uma participação equitativa. A Educação quer na escola, quer em casa, desempenha um papel importante na mudança destes comportamentos.

7. Considera que existem profissões exclusivas a homens e outras a mulheres, como fundamenta a sua opinião?

R: Claro que não. Eu defendo a livre escolha, uma escolha por amor ao que gostamos, amor por aquilo que nos faz feliz. Por outro lado, devemos empoderar as pessoas para que eles possam ter liberdade de escolha.

8. Como vê o papel da mulher na Polícia Nacional e que contributos considera que os polícias feminais deram para a emancipação da mulher em Cabo Verde?

R: O fato de termos Mulheres na Polícia representa um ganho na emancipação atendendo ao fato de que foi uma profissão onde a maioria eram homens. Por outro lado, temos vindo a constatar um processo positivo da presença das Mulheres polícias nas esquadras com atendimento diferenciado para mulheres vítimas, pois durante muito tempo as mulheres não se sentiam à-vontade em estar na presença de homens perante determinadas situações.

9. De que forma, a Polícia contribuiu para a resolução dos casos da violência baseada no Género (VBG) em Cabo Verde?

R: A polícia é um dos primeiros pontos de entrada quando os crimes são denunciados. No momento que as pessoas se dirigem às esquadras para procederem à queixa é fundamental

que os procedimentos sejam respeitados, pois caso contrário o processo pode imperar nos Tribunais, por isso é de todo importante que estes estejam capacitados para dar uma resposta adequado. Desempenham um papel fundamental no processo.

10. Considera que a independência financeira da mulher constitui um fator-chave à sua emancipação?

R: Se consideramos que temos muitas mulheres que não conseguem sair do ciclo de violência a que estão sujeitas, devido à dependência financeira dos maridos, penso que é importante que isso aconteça. De qualquer maneira é igualmente importante as mulheres aproveitarem as suas potencialidades, investindo na sua autonomia em todos os aspetos. Isso as torna efetivamente mais felizes e emancipadas.

11. Quais as vantagens e desvantagens que a emancipação trouxe para as mulheres?

R: Além da felicidade da própria mulher, é importante que ela tenha a oportunidade de livre escolha sobre o que ela quer da sua vida. Esta será seguramente uma das grandes vantagens, sem falar do desenvolvimento pessoal e profissional que isso traz à vida da mulher. Não sei se a emancipação tem desvantagens, seguramente o problema dos estereótipos condiciona sempre a vida das mulheres, uma vez que em alguns casos são vistos como muito preconceito, pela liberdade de escolha e autonomia.

12. O que considera que há ainda a mudar na sociedade cabo-verdiana no que concerne ao papel da mulher? E de que forma a Polícia Nacional poderá contribuir para consolidar a emancipação da mulher cabo-verdiana?

R: Para mim fundamentalmente os estereótipos e as oportunidades, independentemente de onde estarmos, quem somos. Ainda temos assimetrias regionais e que acabam por criar também um fosso de género. Penso que a Polícia poderá ter um papel fundamental na educação da nossa sociedade. Lidam com pessoas, recebem pessoas, vítimas e agressores de diversos crimes, entre as quais VBG, onde a maioria das vítimas são Mulheres. Podem ter uma postura pedagógica com os agressores, incentivando à não violência. Por outro lado, penso que as Mulheres policiais, pelo fato de ser uma profissão antigamente com maior presença de homens, tendo mudado esta perspetiva podem servir de exemplos para mulheres que queiram enveredar por outras áreas.

APÊNDICE V

**ENTREVISTA A SENHORA PRESIDENTE DA ORGANIZAÇÃO DAS
MULHERES DE CABO VERDE**

Apêndice V: Entrevista a Senhora Presidente da Organização das Mulheres de Cabo Verde.

Dados Biográficos

Nome: Idalina Freire Gonçalves

Idade: 58 anos

Escolaridade: Bacharel em Língua francesa e especialidade em Estudos do Desenvolvimento

Função que desempenha: Presidente da Organização das Mulheres de Cabo Verde (OMCV)

Entrevista

1. Qual é a sua profissão?

R: Professora do Ensino Secundário

2. Por que motivo escolheu essa profissão?

R: Trabalhei no Ministério da Educação como técnica, decidi enveredar pela área docente por isso fiz essa formação.

3. Considera ser uma profissão com que as mulheres se identificam?

R: Sim, porque as mulheres constituem a maioria na classe docente em Cabo Verde.

4. Considera que enfrentou obstáculos por ser mulher? Quais e como os ultrapassou?

R: Claro que sim. Como mãe e mulher solteira tive que batalhar dura para garantir o sustento e a educação dos meus filhos e fazer para que nada lhes faltem. Como profissional tive que enfrentar o mundo masculino na vida laboral, procurando ser sempre de alta performance profissional. No papel dirigente que tive em vários momentos, como mulher sinto que fui obrigada a trabalhar pelo nível de excelência e entendi que o julgamento é muito superior a um dirigente homem.

5. Como avalia a participação das mulheres no poder e tomada de decisão em Cabo Verde?

R: Embora a mulher cabo-verdiana tem dado passos gigantes na esfera do poder a ela é exigido muito mais competência que seu colega homem para o mesmo cargo. A mulher em

Cabo Verde está em todos os setores e houve momento que o país teve paridade de género no Governo. Na área política a sua presença é ainda menor embora temos uma mulher dirigente do maior partido de oposição no país e que neste momento está a concorrer para o cargo do Primeiro Ministro.

6. Na sua opinião, quais as medidas mais eficazes para aumentar o número de mulheres nesses cargos?

R: Ainda é necessário estabelecer quotas. A prática mostrou a sua eficácia aqui em Cabo Verde, na eleição autárquica de outubro 40% dos eleitos foram mulheres e em lugares elegíveis a mesma coisa está a verificar nas listas dos partidos políticos para a eleição legislativa de 18 de abril. As mulheres através de associações de mulheres devem constituir grupos de pressão.

7. Considera que existem profissões exclusivas a homens e outras a mulheres, como fundamenta a sua opinião?

R: Não, Não existe. Não há nada que justifique e a prática já nos mostrou que a mulher pode estar em todas as profissões.

8. Como vê o papel da mulher na Polícia Nacional e que contributos considera que os policia feminas deram para a emancipação da mulher em Cabo Verde?

R: Ainda é pequena a mulher na Polícia Nacional. Contribui para o equilíbrio de género na incorporação da Polícia Nacional, a sua presença reforça a opinião de que a mulher pode estar onde ela quiser e isto é um passo importante para a afirmação dela.

9. De que forma, a Polícia contribuiu para a resolução dos casos da violência baseada no Género (VBG) em Cabo Verde?

R: Infelizmente não tenho elementos para comentar esta pergunta. Acho que ainda é cedo para um pronunciamento nesta matéria, todavia pode parecer que a mulher estará mais à vontade perante uma polícia mulher. É preciso estudo.

10. Considera que a independência financeira da mulher constitui um fator-chave à sua emancipação?

R: Com certeza. Financeiramente independente ela é mais livre para assumir decisões.

11. Quais as vantagens e desvantagens que a emancipação trouxe para as mulheres?

R: A emancipação trouxe múltiplas vantagens para a mulher. Na educação e formação profissional ela deixou de ser relegada para o segundo plano, hoje, em Cabo Verde ela frequenta os estabelecimentos de ensino a mesmo título que os homens e com mesmos resultados. A nível de inserção económica ela enfrenta ainda alguma dificuldade, mas não existe barreiras legislativas que a impede de concorrer a uma oferta profissional. Na política ela esta a conquistar paulatinamente o seu espaço. Aumentou a sua capacidade de reivindicação e as organizações e ONGs que trabalham a problemática mulher/género são espaços de promoção da mulher. Não gostaria de falar de desvantagens. Hoje a mulher tem menos tempo para cuidar da casa e dos filhos e exigir uma partilha de responsabilidade doméstica tem constituído conflito em vários casais.

12. O que considera que há ainda a mudar na sociedade cabo-verdiana no que concerne ao papel da mulher? E de que forma a Polícia Nacional poderá contribuir para consolidar a emancipação da mulher cabo-verdiana?

R: Educação, formação, conhecimento dos deveres e direitos enquanto cidadão. Fazer respeitar as leis existentes no país, exercer um papel pedagógico e não agir como entidade que tem apenas função repressiva.

APÊNDICE VI

**ENTREVISTA A SENHORA PRESIDENTE DA REDE DAS MULHERES
PARLAMENTARES CABO-VERDIANAS**

Apêndice VI: Entrevista a Senhora Presidente da Rede das Mulheres Parlamentares Cabo-verdianas.

Dados Biográficos

Nome: Lúcia dos Passos

Idade: 51 anos

Escolaridade: Licenciatura

Função que desempenha: Deputada da Nação e Presidente da Rede das Mulheres Parlamentares Cabo-verdianas

Entrevista

1. Qual é a sua profissão?

R: Educadora Social e Gestora de Projetos.

2. Por que motivo escolheu essa profissão?

R: Escolhi fazer a formação profissional de Educadora Social porque gosto de cuidar das pessoas, sou uma ativista social desde criança. Por entender que o social deve ser sustentável decidi fazer a licenciatura em Gestão de Projetos, para responder uma necessidade profissional enquanto Presidente de uma Instituição de Microfinanças e trabalhar com projetos que concorram para o empoderamento das famílias, das mulheres e das comunidades mais pobres.

3. Considera ser uma profissão com que as mulheres se identificam?

R: Sem sombra de dúvida, estas são as áreas que as mulheres se identificam.

4. Considera que enfrentou obstáculos por ser mulher? Quais e como os ultrapassou?

R: Os obstáculos que enfrentei e continuo a enfrentar na minha vida profissional é o fato de ser mãe de um jovem com paralisia cerebral e que exige de cuidados de terceiros permanentes e o fato de sempre trabalhar na liderança e cargo de chefia, exige a minha permanência no local de trabalho por muito, mas tempo, ou seja, fora do horário normal do funcionamento. Tenho ultrapassado a situação com apoio dos meus familiares e contratação de serviço dos cuidadores.

5. Como avalia a participação das mulheres no poder e tomada de decisão em Cabo Verde?

R: A participação das mulheres na política e esfera de decisão em Cabo Verde antes da aprovação da Lei da Paridade em 2019 era muito baixa e Cabo Verde foi notificada pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) de que deveria melhorar esses indicadores.

Por exemplo em 2016 tínhamos 25,9% mulheres vereadoras, 26,7% eleitas nas Assembleias Municipais, 13,6% Presidentes das AM e como resultado da aplicação da Lei da Paridade nas eleições autárquicas de outubro 2020, hoje temos 40,6% de mulheres vereadoras, 41,8% deputadas municipais e 40,9% Mulheres Presidentes das Assembleias Municipais. A nível do Parlamento temos ainda 23,6% de mulheres Deputadas, mas com as eleições legislativas marcadas para o próximo mês de abril esse quadro irá mudar porque todas as listas aprovadas para eleições cumpriram com o princípio da paridade mínima de 40%. Em relação aos cargos de chefias na empresa publicas e participadas pelo Estado, institutos públicos, autarquias locais o princípio da paridade mínima tem sido cumprido e onde houver incumprimento a Comissão do Seguimento da Lei da Paridade tem estado a exigir o cumprimento da lei.

6. Na sua opinião, quais as medidas mais eficazes para aumentar o número de mulheres nesses cargos?

R: Medidas legislativas e neste caso em concreto a Lei da Paridade.

7. Considera que existem profissões exclusivas a homens e outras a mulheres, como fundamenta a sua opinião?

R: É verdade que ainda temos vários estereótipos a volta de algumas profissões que são consideradas exclusivamente masculinas, mas hoje com a globalização e a transversalização da igualdade de género em vários programas de governação, as mulheres a nível de Cabo Verde, mas também a nível mundial as mulheres estão a exercer as profissões que antes eram exclusivas aos homens.

8. Como vê o papel da mulher na Polícia Nacional e que contributos considera que os policias feminais deram para a emancipação da mulher em Cabo Verde?

R: O papel das Mulheres na Polícia Nacional tem sido muito importante, sobre tudo a nível da prevenção dos crimes de VBG e do Abuso Sexual Contra as Mulheres, no combate ao tráfico e a corrupção.

9. De que forma, a Polícia contribuiu para a resolução dos casos da violência baseada no Género (VBG) em Cabo Verde?

R: Capitação dos profissionais em matéria da promoção de igualdade de género e combate a VBG. A criação do gabinete de apoio às vítimas de VBG tem dado muito conforto às vítimas, permitindo maior número de denúncias. Criação da linha grátis para denúncia. Criação de uma plataforma para gestão do nível de risco da vítima. Proteção das casas de passagem das vítimas de VBG.

10. Considera que a independência financeira da mulher constitui um fator-chave à sua emancipação?

R: A independência financeira da mulher é um dos elementos para a sua emancipação e autonomia, mas existem outros elementos que contribuem para a autonomia e empoderamento da mulher como por exemplo a independência emocional, formação, autonomia patrimonial.

11. Quais as vantagens e desvantagens que a emancipação trouxe para as mulheres?

R: A emancipação das mulheres trouxe muitas vantagens para as mulheres, desde a sua liberdade de escolha e decisão, aumento de rendimento e do património, aumento de autoestima, etc.

A desvantagem é que a mulher ficou com dupla tarefa, ser profissional sair de casa e continua com a responsabilidade de cuidar do lar e da família.

12. O que considera que há ainda a mudar na sociedade cabo-verdiana no que concerne ao papel da mulher? E de que forma a Polícia Nacional poderá contribuir para consolidar a emancipação da mulher cabo-verdiana?

R: Temos que continuar a trabalhar na educação da nossa sociedade para uma cultura de promoção de igualdade de género.

As famílias devem continuar a trabalhar na distribuição dos papéis e tarefas domésticas de forma a promover a igualdade de género e oportunidade entre as meninas e meninos.

É preciso reforçar os currículos escolares com conteúdo de promoção de igualdade de género. A Polícia Nacional pode contribuir na sensibilização, formação dos jovens e das famílias. Divulgar o trabalho das Mulheres Polícias em cargos de chefias para servir de estímulo às jovens mulheres que querem entrar na Polícia.

APÊNDICE VII

**ENTREVISTA A SENHORA PRESIDENTE DO INSTITUTO CABO-VERDIANO
PARA A IGUALDADE E EQUIDADE DE GÉNERO**

Apêndice VII: Entrevista a Senhora Presidente do Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género.

Dados Biográficos

Nome: Rosana Almeida

Idade: 53 anos

Escolaridade: Licenciada em jornalismo

Função que desempenha: Presidente do Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género

Entrevista

1. Qual é a sua profissão?

R: Eu sou jornalista de profissão, estou na área de géneros a 4 anos, neste momento estou a assumir a presidência da ICIEG.

2. Por que motivo escolheu esta profissão?

R: Jornalismo porque sou uma mulher que prima pela liberdade e prima pela comunicação para o empoderamento das pessoas, da sociedade e prima pelos princípios da igualdade, verdade e liberdade de expressão acima de tudo e poder contribuir para o processo democrático de Cabo Verde, denunciando o que está bem elogiando o que está mal fazendo um papel de quarto poder.

3. Considera que seja uma profissão com que as mulheres se identificam?

R: As mulheres identificam-se com todas as profissões, cada um escolhe a profissão que bem entender, que gosta, que quer. Agora se me perguntar se é uma profissão feminizada ou onde existe mais mulheres sim, normalmente as áreas sociais atraem mais mulheres, questões que tem haver com estereótipos, com a educação, com a forma como as pessoas são educadas e não é por acaso que há todo um trabalho que a nível internacional e nacional está a fazer para atrair meninas para tecnologias ciências, para que não ficam apenas nas áreas sociais.

4. Considera que enfrentou obstáculos por ser mulher? Quais e como os ultrapassou?

R: Nunca levo em consideração obstáculos pelo facto de ter sido mulher ou homem, não encaixa obstáculos em função de género, obstáculo tem mulher e tem homem, mesmo que o obstáculo que me tenho surgido ao longo dos anos que possa ter cunho estereotipado ou seja por ser mulher ou não, nunca interpretei como tal e por isso nunca o facto de ser mulher ou homem influenciou na minha profissão ou nos meus hábitos.

5. Como avalia a participação das mulheres no poder e na tomada de decisão em Cabo Verde?

R: Excelente, tendo em conta os progressos, Cabo Verde tem hoje a lei da paridade é uma lei que as pessoas perguntam porquê lei, porque sim porque os homens tendencialmente não se abrem para disponibilizar oportunidades para as mulheres, portanto tivemos que ir por lei hoje Cabo Verde regista um aumento de 42% de mulheres na política o que é muito bom os resultados o resultado das eleições autárquicas, mesma coisa vai acontecer agora com as eleições legislativas, espero que seja também ao nível do governo embora a lei não atinge ao nível do Governo e mais nos cargos de decisão hoje deve-se respeitar a paridade, a questão já é tão falada que quando não respeitam a paridade é alvo de críticas e comentário de pessoas a exigirem respostas urgentes para que se cumpra a lei.

6. Na sua opinião, quais as medidas mais eficazes para aumentar o número de mulheres nestes cargos?

R: A lei, a lei é a maior medida, mas, aquilo que vai tornar a situação que vai se cumprir mais é o exercício prático desta lei, a lei existe para dar o impulso, mas a fiscalização, daqui a pouco a consciencialização que o lugar da mulher é onde ele quiser, por exemplo de política quando nos todos tivermos esta consciencialização não haverá a necessidade da lei, portanto o caminho estará feito e aberto para nova geração que será uma geração que não vai discutir problemas de igualdade de género ou de acessos, mas que encontrará o problema do equilíbrio resolvido e segue em frente sem problemas.

7. Considera que existem profissões exclusivas a homens e outras a mulheres? Como fundamenta a sua opinião?

R: Não existe, não há nada no mundo que é exclusiva de um e de outro, evidentemente que cada género tem a sua especificidade como disse no princípio, há profissões mais feminizada, a mulher tendencialmente tem mais nas áreas sociais é basta ver a COVID-19 quem está a combater é a mulher que são enfermeiras, que são médicas etc. há menos

meninas nas áreas científicas, está se fazer um trabalho para atrair mulheres para estas áreas, hoje temos homens peixeiros, temos mulheres condutoras de autocarros polícias, portanto são estereótipos que hoje já não fazem sentido e que existem por causa da mentalidade, da sociedade machista onde estamos, mas que paulatinamente sobretudo em Cabo Verde toda gente vai driblando e vai superando.

8. Como vê o papel da mulher na Polícia Nacional e que contributos considera que os polícias do sexo feminino deram para a emancipação da mulher em Cabo Verde?

R: É extremamente importante, a polícia é uma profissão onde a maior parte dos profissionais são homens, hoje a entrada da mulher na polícia está a mostrar que lugar da mulher é onde ela quiser e a feminização da polícia pode trazer uma mais valia, por exemplos hoje temos gabinete de atendimento às vítimas na polícia, quando uma mulher vai uma esquadra policial ela terá que ser, revistada por uma mulher, é evidente se a revista exigir itoc, nas fronteiras, nas gabinetes de atendimento se for uma mulher a fazer esta fiscalização, a outra mulher sente-se melhor, mesma coisa nas cadeias, a mulher na polícia também tem o seu papel como tem em todas outras profissões masculinizadas é extremamente importante, se no mundo existe homem e existe mulher na todas as profissões devem existir homens e mulheres e na polícia é uma grande mais valia por razões várias que já aponte algumas aqui.

9. De que forma, a Polícia contribuiu para a resolução dos casos de violência baseada no Género (VBG) em Cabo Verde?

R: A polícia tem um papel fundamental, e tem sido um maior parceiro de ICIEG, a polícia é um frontoff, normalmente das queixas. É na polícia que tudo se faz, o encaminhamento, é a polícia que tem uma boa resposta juntamente com os hospitais, onde as vezes leva as vítimas para ter auto com tribunais, com ICIEG, nós temos uma parceria espetacular com a polícia porque as queixas são feitas pela polícia, é a polícia que faz todo o seguimento, é a polícia que faz encaminhamento as casas de passagens, é a polícia que leva aos tribunais, portanto a polícia é um parceiro muito importante, tem um papel preponderante no combate a VBG, na sensibilização e na colocação de meios de forma mais eficaz para que se combate a VBG. Frontoff por parte das queixas, a principal tem sido a polícia nacional, através do telefone ou queixas presenciais e através de todo o

procedimento de articulação que faz com os outros agentes que interferem nas respostas as Violências Baseadas no Gênero.

10. Considera que a independência financeira da mulher constitui um fator-chave à sua emancipação?

R: Uma mulher muitas vezes que tem cinco filhos e ainda que depende do marido, não denunciam enquanto não tiver um ganha pão, porque não quer por em causa a estabilidade da família. Não é por acaso que existe campanha fundo apoio as vítimas e que apostamos muito no desemprego que afeta mulheres para que resolve esses problemas, porque nenhuma mulher vulnerável independentemente do marido vai fazer queixas para deixar o filho sem o que comer e na instabilidade. É fundamental, a lei VBG nossa prevê o fundo de apoio a vítima que é para apoiar mulheres nesta fase de vida, mas porissi que nós pedimos medidas de discriminação positiva para favorecer mulheres, porque sabemos que é uma das formas de garantir autonomia financeira da mulher porque nenhuma mulher se autonomia segue ao cargo de decisão ou denunciam o ato de violência.

11. Quais as vantagens e desvantagens que a emancipação trouxe para as mulheres?

R: Só trouxe vantagens não podemos falar de desvantagens porque a emancipação é libertação é empoderamento, dá a mulher conhecimento dos seus direitos, ela fica a saber o que quer, tem todas as condições para poder ir mais longe, para tratar da autonomia do seu corpo, para estar na política, para se defender, para entrar no processo de desenvolvimento do país, para estarem nos cargos de liderança, porque praticamente a emancipação só trás coisas boas, quem diz que a emancipação trás coisas negativas, está com sentimento machista. Portanto, a emancipação no fundo mesmo é uma luta para conquista do poder e dos direitos de mulher quando se fala em conquista dos direitos não se pode falar em algo negativo.

12. O que considera que há ainda a mudar na sociedade cabo-verdiana no que diz respeito ao papel da mulher? E de que forma a Polícia Nacional poderá contribuir para consolidar a emancipação da mulher cabo-verdiana?

R: A forma que uma mulher educa os filhos precisa ser mudado urgentemente, porque não podemos estar a educar sem uma cultura de igualdade e discriminas meninas e meninos ou rapaz e rapariga em casa, a dizer a menina tem que fazer somente o trabalho doméstico, a menina é preparada para ser mãe, o rapaz é preparado para ser homem e forte. Portanto

se hoje temos agressores, se hoje temos violência é por que alguns rapazes presenciaram dentro de casa a forma como o pai tratava a mãe ou a forma como a mãe aceitava a violência. A forma como educamos os nossos filhos tem que mudar urgente. A polícia tem um papel preponderante, também no combate a violência, se a polícia dá resposta ao combate a violência, é um sinal claro que dá para diminuir, portanto os casos de abusos contra as mulheres em Cabo Verde. Diminuindo os casos de abuso contra a mulher em Cabo Verde estaremos perante uma sociedade onde há mais tolerância e mais respeito, de modo a educação da mulher aos filhos e uma boa atuação da polícia no sentido de respostas para que os crimes de VBG sejam condenados é um melhor caminho para o empoderamento da mulher e para promoção da cultura de igualdade em Cabo Verde.

APÊNDICE VIII

ENTREVISTA A SENHORA SUBINTENDENTE DA POLÍCIA NACIONAL

Apêndice VIII: Entrevista a Senhora Subintendente da Polícia Nacional.

Dados Biográficos

Nome: Firmina Duarte Melício

Data de Nascimento: 01/04/63

Escolaridade: licenciada em sociologia

Função que desempenha na instituição: Comandante da Esquadra de Trânsito da ilha de São Vicente.

Entrevista

1. Quais as motivações estiveram na base da sua decisão de concorrer à PN?

R: Começo por dizer que antes de ingressar às fileiras da PN estava trabalhando como professora do EBI, já no sétimo ano. Logo que ouvi o anúncio ao concurso para formação de polícia com inclusão da mulher, fui à procura de mais informações, sem “pestanejar”, pois, sentia essa vontade desde mocinha. Dizer que havia um comandante em S. Vicente, o Sr. Teodoro Roosevelt, o qual conheci através do meu irmão Aguinaldo, também polícia (agora aposentados), que me observava e dizia sempre que teria que ser polícia, o que eu exclamava por não ser permitido a entrada de mulheres na época, mas imbuída de vontade. Retomando, por outro, falei com o meu irmão de que iria candidatar-me e, ele que conhecia a “casa”, pôs-me uma série de questões, pelo que enaltecia cada vez mais o meu desejo, ao mesmo tempo que me demonstrava diversas dificuldades, desde o estar a trabalhar na rua, enfrentando todo e qualquer tipo de pessoa, horários inconvenientes, entre outras situações que considerava de dificuldades para mulher, provavelmente, com receio de não poder aguentar. Mas, tranquilamente e com foco no objetivo, com 25 anos, deixei 3 filhos, sendo um de 1 ano, o mais pequeno, aos bons cuidados da minha mãe, rumo à Cidade da Praia/ Quartel Escola Daniel Monteiro. De referir que, como professora e mãe/pai dos meus filhos, não foi fácil deixar de ter, por seis meses, o vencimento que já me acostumara, ainda antes do nascimento do meu primeiro/minha filha, pois, comecei a trabalhar, por prazer próprio, com 18 anos, para aguentar seis meses sem vencimento, recebendo um valor bem irrisório, provavelmente de duzentos escudos e qualquer coisa (não me lembro ao certo), para compra de produtos mínimos de higiene Mas, o desejo aleado a convicção, falaram mais alto, pois, o foco, a sensação e o comprometimento que tinha para com a minha própria pessoa, que não se tratava de entrar para continuar agente eternamente, mas sim progredir pessoalmente (em termos de estudo académico e também esforçando atentamente em matéria policial), fim de poder ter possibilidades de desenvolver as minhas potencialidades profissionalmente falando no sentido de contribuir cada vez mais e melhor para o engrandecimento desta Instituição, no desenvolver de tarefas e ajudar essa nossa sociedade em matéria de segurança pública e não só.

2. Quais os principais constrangimentos e oportunidades com que deparou ao ingressar na Polícia?

R: Devo dizer que, enquanto o tempo de estudo no Quartel, o meu foco era manter em primeiro lugar os bons princípios que cultivei na família, ao mesmo tempo, dedicar-me ao propósito porque ali me encontrava, que era o de ser polícia. Nesse sentido, dedicava-me muito a fim de alcançar excelentes resultados quer em termos de notas, quer em termos de disciplina, o que efetivamente consegui. Dizer que, finalizando esse objetivo, que era estar formada, ainda no Quartel em estágio mas já mais aliviada, até a vinda a minha ilha, S. Vicente onde comecei a trabalhar, pensava no como viria “lidar” com “essa malta”/essa juventude, o qual conhecia razoavelmente o perfil, em matéria de comportamento, mais concretamente, quanto ao espírito “trocista/humorista”, imaginando, por vezes, possíveis cenários e como reagir-me, a preparar-me para o início da minha nova e preferida missão, considerando estar a conseguir, sendo que, dado a experiências vividas, considero que só tenho “enriquecido”: Que, apesar de ter havido alguns “espinhos no caminho”, o que considero de normal, tudo tem dado certo, graças, também, ao Altíssimo. Dentro do Serviço, considero uma boa oportunidade ter conseguido o avanço em termos de carreira e, principalmente, de ter espaço a poder dar a minha contribuição à sociedade, como desejei, embora constrangimentos por vezes surgem, mas, por considerar-me uma pessoa determinada, tenho conseguido contornar obstáculos e avançar com estratégia. Dizer que, cada um de nós devemos ir de encontro às oportunidades, traçar metas e, com foco, encara desafios, no sentido de agarrar essas oportunidades, que por princípio existem para todos, desde que se cumpre também com os bons princípios emanados na Instituição bem como nas nossas vidas privadas, que acabam, muitas vezes por interferirem na esfera profissional, do mesmo modo, temos de saber lidar com constrangimentos, os quais não deixam de aparecer.

3. Sentiu dificuldades ao comandar/chefiar polícias do sexo masculino?

R: Não. A minha perceção/vivência, enquanto profissional, vem me demonstrando que o importante nesse aspeto é saber manter, o que pressupõe respeitar e exigir respeito, ter firmeza no que faz ou diz, ser tolerância e compreensível sempre, sobretudo saber ouvir, procurando ser um verdadeiro líder, o que é muito mais importante e frutífero do que ser meramente chefe. Dizer que, todos (homens e mulheres) estão à espreita, principalmente quando se inicia como chefe/responsável, observando-nos a todo momento, especialmente por sermos mulheres e sobretudo chefes, levados por doses de falta de confiança. Dizer, por outro, que essa é uma situação que acontece não somente com os homens, mas, infelizmente,

entre as mulheres. De realçar que, cumprindo o que se deve sem receio, tudo decorra normalmente, ainda que possa haver tendência a qualquer resistência ou tentativa de incumprido, o que pode acontecer em qualquer género, a boa postura/atitude da nossa parte tende a “falar sempre mais alto”.

4. Como considera o processo de progressão na carreira das mulheres? É igual à dos homens oficiais?

R: A princípio sim, pois, o regulamento é claro nesse aspeto. Mas considero que é preciso confiar ainda muito mais nas capacidades das mulheres dentro da nossa instituição, embora considero relativa essa falta de confiança, pois, a meu ver, depende de cada chefe homem, da sua capacidade/mentalidade. Dizer que, os responsáveis homens deverão seguir convenientemente a evolução tendencial de cada mulher polícia, com olhos de ver, e acreditarem na capacidade observada, abstendo do machismo, só assim serão capazes de valorizar convenientemente as mulheres dignas desse respeito, pois, sabemos que existem tanto homens como mulheres, a nível geral, cujas qualidades não são tão abonatórias. Mas, muitas vezes, muitos desses homens não são vistos pela negativa, enquanto que uma mulher pode ter excelentes qualidades, cumprir cabalmente a sua missão, muitos, revestidos de um “véu”, continuem a vê-la com receio, como parte fraca e a desconfiar das suas capacidades.

5. Na sua opinião, que medidas de discriminação positiva deveriam ser implementadas de modo a aumentar o ingresso das mulheres na carreira policial? Ou seja, acredita que a adoção de quota influenciará o ingresso das mulheres na Polícia Nacional de Cabo Verde?

R: Acho que já existem medidas, como exemplo temos a diferenciação quanto a prestação de teste físico, e, não observo outras medidas possíveis dado à própria natureza desta profissão. Devo dizer que as mulheres que pretendem entrar nesta fileira devem prepararem-se convenientemente, assim como os homens, no sentido de responder nos testes de seleção adequadamente, e, poderem posteriormente, enquanto profissionais, responderem à altura e assim evoluírem na carreira. Daí, embora sou mulher, considero que não se deve desvirtuar da essência, pois, trata-se de uma profissão que exige muito da nossa boa conduta, exige um esforço diferente, entre tantos outros aspetos, que se a mulher não se adequar não conseguirá entrar e /ou progredir. Assim sendo, sou de opinião de que se deve escolher uma profissão que sentimos alguma afinidade/vocação e, caso a escolha for feita por necessidade de trabalho ou outro motivo, o que é normal, deve-se preparar mentalmente, ganhar “aquele gostinho”, porque é possível e temos várias provas disso,

para que tudo saía a contento. Por outro, se quisermos exigir condições idênticas no que toca a ascensão, devemos também nos esforçar para tal, a fim de estarmos melhor preparadas e poder exigir respeito/direito em pé de igualdade e alcançar o patamar desejado. A emancipação da mulher aconteceu há muito em C. Verde, pelo que chegou o momento de falarmos em equidade de género, há que ter em conta esse aspeto muito importante. Deve-se fazer por merecer.

Não sou uma mulher muito favorável a quota, isto porque para mim devemos “andar com os nossos próprios pés”, ou seja, devemos, acreditando em nós mesmos, dedicarmos, impormos quando é de impor, lutar lado a lado do homem, a fim de alcançarmos os nossos objetivos, aliás, julgo que estamos vivendo uma época em que já não deveria estar a falar em quotas, dado a história da nossa emancipação, pois, condições legais estão criadas. Uma mulher verdadeiramente emancipada consegue o que quer. Essa questão de quota pode, em alguns aspetos, prejudicar a mulher, ou seja, pode ser vista como um “travar” a mulher - por ex: supomos que num concurso atribuir a mulheres uma quota de 25%, isso, por mim, demonstra que esse género não tem capacidade para chegar a 50% ou mais, o que não corresponde a verdade, sabendo das reais capacidades que a mulher possui em várias esferas da vida. Daí que, na minha opinião, a mulher deverá ser mais ousada e “impor”, lutando, para conseguir o seu espaço, SEM “FAVORECIMENTOS” – o que se pode exigir, mais do que apelar, é o princípio de equidade/legalidade, ou seja, tratamentos iguais, em matéria de apuramento de resultados e não só, caso isso não aconteça.

6. Na sua opinião, como as mulheres são vistas na Polícia Nacional de Cabo Verde?

R: Em traços gerais temos sido bem aceites e consideradas muito necessárias nesta nobre missão, apesar de termos vivências de alguma “rejeição” em confiar algumas tarefas a mulheres por parte de alguns responsáveis, ainda que de forma subtil.

7. Existe ou não uma igualdade em termos de oportunidade quanto ao género na Polícia Nacional de Cabo verde?

R: Existe uma igualdade em termos legal, na prática essa igualdade relativiza-se, pois, ainda existe algum estereótipo quanto a confiança, ou talvez machismo mesmo, da parte de alguns responsáveis. Nesse sentido, nós mulheres policias, temos de nos unirmos cada vez mais, o que parece acontecer o contrário – no passado, embora em nº reduzido, era bem melhor (falo da experiência de SV em concreto), a fim de podermos observar e “pôr a mesa”, quando necessário, algumas situações nítidas de discriminação tendem a persistir.

8. Para si, de que forma o contributo das mulheres na Polícia ajudou na emancipação da mulher em Cabo Verde?

R: Sendo a polícia uma Instituição outrora vista somente para homens, logo, com o ingresso de mulheres, acredito que muitas começaram a questionar o seguinte “se as mulheres vão para polícia, trabalhar com farda, com armas, exporem-se nas ruas, sobretudo, enfrentar homens a trabalho é porque algo está realmente se mudando”, chegando muitas a questionarem-me diretamente sob várias situações, demonstrando-se encorajadas em alguns aspetos, principalmente no que concerne ao que fazerem para se ingressarem a polícia. Por outro, não queria deixar de apontar a existência de uma franja de mulheres que ainda não aceitam a própria mulher nessa e noutras profissões afins, vistas anteriormente para homens, as quais precisam de esclarecimentos, pois, essas chegam a apontar adjetivos pejorativos com relação a nós, ao invés de tomarem a mulher que encorajou-se e seguiu em frente nesta e noutras tarefas antes tidas para homens, como referência e procurarem seguir o exemplo, ou, caso não sintam vocacionadas, encherem de coragem a procurarem uma que lhes convêm, e apoiar essas mulheres, enquanto seres desse mesmo género também e ao invés de criticá-las, principalmente por causas nobres – é o machismo ainda patente, que por mim, começa em casa e, sobretudo, enquanto mãe – exemplo: as tarefas de casa para filhas e jogos para filhos (algo que tem vindo a diminuir, felizmente), daí, muitas das nossas mulheres manterem essa postura, ainda.

9. Como vê a relação da mulher polícia com a sociedade que integra e com a qual interage?

R: Considero, regra geral, de normal, embora muitos admiram principalmente quando a mulher apresenta uma atitude louvável/muito firme, tomando decisões muitas vezes vistas, na sociedade, de difíceis para uma mulher, mas há aqueles que não contentam, por vezes utilizando terminologias inadequados com relação a mulher polícia, por ter tomado uma determinada atitude, inclusivamente referindo a expressão “pensa que é homem”, entre outras. Que, apesar de alguns reticentes observados ainda, a mulher polícia tem conseguido conquistar o seu espaço tanto dentro como fora da Instituição, engajando confiança e estima por parte de muitos, tendo como base os bons princípios.

APÊNDICE IX

ENTREVISTA A SENHORA COMISSÁRIA DA POLÍCIA NACIONAL

Apêndice IX: Entrevista a Senhora Comissária da Polícia Nacional.

Dados Biográficos

Nome: Maria Teresa Oliveira Cabral

Data de Nascimento: 05/03/1964

Escolaridade: Licenciada em Psicologia Criminal e do Comportamento Desviante; Pós-graduada em Criminologia; Mestre em Segurança Pública e Mediação de Conflitos.

Função que desempenha na instituição: Chefe de Serviço de Saúde do Serviço da Polícia Nacional. Posto: Comissária da PN.

Entrevista

1. Quais as motivações estiveram na base da sua decisão de concorrer à PN?

R: Amor à profissão, adoro serviço militar, como em 1989 o serviço das Forças Armadas (FA) e o da Polícia eram unificados num só, sendo a Polícia denominado por FSOP (Força Segurança Ordem Pública). Entre as duas forças, optei-me por escolher a Polícia, com qual mais me apaixonei.

2. Quais os principais constrangimentos e oportunidades com que deparou ao ingressar na Polícia?

R: O maior constrangimento foi a aceitação da sociedade ao as mulheres sentadas atrás dos homens no motociclo, tendo em conta que todos nós fomos integradas no serviço de trânsito rodoviário, sendo este serviço era feito através de um motar e um tripulante. Na maioria das vezes colocavam um homem e uma mulher, tendo o homem a conduzir e a mulher sentada por detrás no motociclo. Neste contexto a sociedade nos chamávamos de nomes pejorativos, principalmente quando aplicávamos a coima.

3. Sentiu dificuldades ao comandar/chefiar polícias do sexo masculino?

R: Não considero dificuldade, mas sim desafio. Lembro do primeiro dia que o Agente me levou para uma conferência, esqueci-me o programa dentro da viatura, ao voltar para pegar, o Agente já referido, encontrava-se de costa voltada para o auditório, onde ocorria o evento a falar com o um outro condutor da viatura de Segurança (1º Ministro) a dizer a seguinte expressão: olha como o mundo dá volta, eu a transportar mulher, sinceramente”.

Num outro momento ordenei um Subchefe a acompanhar uma caravana de alunos este me respondeu. Vai a senhora, eu não vou, sou licenciado assim como a Sra. Se a Sra. For eu vou também. O mesmo não cumpriu as ordens acabei por aplica-lo dez (10) dias do corte de vencimento ainda com processo disciplinar. Com o passar do tempo passaram a aceitar a mulher como chefe paulatinamente.

4. Como considera o processo de progressão na carreira das mulheres? É igual à dos homens oficiais?

R: Por um lado, sim, por outro não. Digo sim quando se trata promoção ou progressão por antiguidade, mas quando se trata de promoção para detenção de cargos e chefia, até então nunca foi promovida uma mulher com objetivo de cedê-la ao cargo superior ao que equivale à patente que ela detém.

5. Na sua opinião, que medidas de discriminação positiva deveriam ser implementadas de modo a aumentar o ingresso das mulheres na carreira policial? Ou seja, acredita que a adoção de quota influenciará o ingresso das mulheres na Polícia Nacional de Cabo Verde?

R: Apostar mais nas igualdades e respeitar a lei de paridade. Só se passa a ser fiscalizado com muito rigor e transparência, porque nesta corporação, a cota existe só no papel, mas na prática, quase nada. A título do exemplo, em Cabo Verde, atualmente existe seis Comandos Regionais, todos Comandados por homens, daí pergunto, onde está a cota? Ainda no mesmo contexto, temos muitos Esquadras a nível nacional, mas apenas duas são comandadas por mulheres e uma na área de Trânsito que há pouco tempo passou de setor à Esquadra de Trânsito.

6. Na sua opinião, como as mulheres são vistas na Polícia Nacional de Cabo Verde?

R: A Nível social somos bem vistas e consideradas mais responsáveis e organizadas em relação aos homens, contudo, dentro da corporação em si, nem por isso.

7. Existe ou não uma igualdade em termos de oportunidade quanto ao género na Polícia Nacional de Cabo verde?

R: Infelizmente ainda não.

8. Para si, de que forma o contributo das mulheres na Polícia ajudou na emancipação da mulher em Cabo Verde?

R: *Para mim o contributo das mulheres na polícia deu grande avanço na emancipação da mulher em Cabo Verde, uma vez que, foi uma conquista de: Um novo mercado de trabalho, igual salário relativamente aos homens, foi a mulher polícia quem em parceria com a rede sol existente em Cabo Verde, contribuíram para a existência da Lei de violência baseada no género. Para além de quebrar aquele tabu, ou seja, o discurso feminista que existia na sociedade cabo-verdiana de que o serviço militar ou paramilitar era exclusivamente reservado aos homens.*

9. Como vê a relação da mulher polícia com a sociedade que integra e com a qual interage?

R: *Boa relação e bem integrada na sociedade.*

APÊNDICE X

**INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO AOS ELEMENTOS FEMININOS COM
FUNÇÕES POLICIAIS DA POLÍCIA NACIONAL DE CABO VERDE**

Apêndice X: Inquérito por questionário aos elementos femininos com Funções Policiais da polícia Nacional de Cabo Verde.

TODAS A INFORMAÇÕES FORNECIDAS NESTE QUESTIONÁRIO SÃO RIGOROSAMENTE CONFIDENCIAIS E DESTINAM-SE UNICAMENTE PARA FINS CIENTÍFICOS

Nota: Circule o número da resposta escolhida

Parte I. Dados Biográficos do Inquirido

1. Idade:

1. Entre 21 a 25 anos;
2. Entre 26 a 30 anos;
3. Entre 31 a 35 anos;
4. Entre 36 a 40 anos;
5. Entre 41 a 45 anos;
6. Entre 46 a 50 anos
7. Mais de 51 anos;

2. Escolaridade:

1. 6º ano
2. 10º ano
3. 12º ano
4. Licenciatura
5. Pós-graduação, Mestrado ou Doutoramento

3. Estado Civil:

1. Solteira
2. Casada/ união de facto
3. Divorciada/ separada
4. Viúva

4. Tem Filhos?

1. Sim
2. Não (Não responde às perguntas nº (5 e 6)

5. Quantos?

1. Um
2. Dois
3. Três ou mais

6. Indique as suas respetivas idades:

1. 0 aos 6 anos
2. 7 aos 12 anos
3. 13 aos 17 anos
4. 18 ou mais

7. Há quantos anos desempenha funções policiais na Instituição?

1. Menos de 1 ano
2. Entre 1 a 5 anos
3. Entre 6 a 10 anos
4. Entre 11 a 15 anos
5. Entre 16 a 20 anos
6. Entre 21 a 25 anos
7. Mais de 26 anos

8. A que carreira pertence atualmente?

1. Agente
2. Subchefe
3. Oficial

9. Qual o serviço que desempenha habitualmente?

1. Trânsito
2. Polícia Marítima
3. Direção Estrangeira e Fronteira
4. Proteção Alta Entidade
5. Piquete
6. Corpo de Intervenção
7. Polícia Florestal
8. Guarda Fiscal
9. Ordem Pública
10. Outro. Qual? _____
11. Manutenção/Reposição ordem pública
12. Preservação do ambiente
13. Administrativo
14. Violência Baseada no Gênero
15. Outro. Qual? _____

PARTE II. O ingresso do inquirido na PN

10. Quando se candidatou à PN, em qual das situações se encontrava?

1. Era estudante
2. Procurava o primeiro emprego
3. Exercia uma profissão
4. Estava desempregada

11. Indique, para cada uma das alíneas, o nível de importância dos seguintes motivos que a levaram a concorrer à PN (Assinale com um x, em cada alínea, o espaço de acordo com a sua opinião):

Motivações	Muita (1) importância	Alguma (2) importância	Pouca (3) importância	Nenhuma (4) importância
Nenhuma opção em relação ao emprego				
Paixão para servir o País				
Atração pela farda				
Influência familiares ou amigos				
Sempre foi um sonho				
Possibilidade de um emprego seguro				
Porque a polícia é uma profissão nobre				
Tentativa de melhorar condições de vida				
Não ter entrado no ensino superior				
Sair de casa e ter uma vida independente dos pais				
Pelo prestígio remuneratório				
Sair da rotina e levar uma vida dinâmica				

12. Quando começou a exercer a sua função foi comandada por:

1. Um Homem
2. Uma Mulher

13. Como classifica essa experiência?

1. Excelente
2. Muito boa
3. Boa
4. Razoável
5. Má

Parte III. Dificuldades profissionais do inquirido

14. Indique o nível das principais dificuldades sentidas na sua vida profissional.

	Muita dificuldade	Alguma dificuldade	Pouca dificuldade	Nenhuma dificuldade
Falta de apoio familiar				
Horários que dificultam cuidar dos filhos				
Ciúmes por parte do seu companheiro por trabalhar num meio maioritariamente masculino				
Falta de autoridade perante os cidadãos				
Dificuldade de adaptação às funções policiais				
Falta de confiança por parte dos Superiores Hierárquicos				
Falta de camaratas e casas de banhos para as mulheres				
Viver fora da sua área de residência				
Falta de apoio por parte da instituição				
Dificuldades em integração num meio maioritariamente constituído por homens				
Desconfiança por parte do grupo de pares quanto ao seu trabalho policial				

15. Considera que o facto de ser mulher, influencia a forma como os seus pontos de vista e opiniões são tidos em conta na tomada de decisões? (assinale com uma cruz a frente da opção escolhida)

<input type="checkbox"/>	Sempre;
<input type="checkbox"/>	Por vezes;
<input type="checkbox"/>	Raramente;
<input type="checkbox"/>	Nunca;

16. Quão difícil sente que seja trabalhar num meio maioritariamente masculino?

1. Muito fácil
2. fácil
3. Nem fácil nem difícil
4. Difícil
5. Muito difícil

17. Qual a frequência com que surgem situações de assédio sexual no contexto do seu trabalho?

1. Frequentemente
2. Ocasionalmente
3. Raramente
4. Nunca

18. Começou a desempenhar a sua atividade policial na sua área de residência?

1. Sim
2. Não (não responda à pergunta 20)

19. Se sim, quão difícil sente que seja lidar com cada uma das dificuldades referidas 1 = Nada difícil, 2 = Pouco difícil, 3 = Difícil, 4 = Muito Difícil

Dificuldades	1	2	3	4
Relacionamento com amigos e/ou vizinhos				
Resolução de uma ocorrência que envolva amigos, familiares e/ou vizinhos				
Aceitação por parte dos vizinhos e/ou amigos como uma autoridade policial				
Os cabo-verdianos não estarem ainda preparados para aceitar a presença de mulheres na Polícia				

Parte IV. Adaptação e Integração profissional do inquirido

20. Qual é a sua opinião em relação à integração de elementos femininos em funções policiais na PN?

1. Muito fácil
2. Fácil
3. Difícil
4. Muito difícil

21. Na sua opinião, como se adaptam as mulheres relativamente aos homens na atividade policial? Selecione a opção que mais se adequa com a sua opinião

1. As mulheres adaptam-se com menor dificuldade que os homens
2. As mulheres adaptam-se com maior dificuldade que os homens
3. É igual para ambos os sexos

22. Aquando da sua nomeação, foi colocada a desempenhar a sua função numa ilha distinta da sua área de residência? Quais foram as dificuldades para sua adaptação?

(Assinala com um x aquela que considera sua maior dificuldade)

Fui colocada na minha ilha de residência (sem dificuldades de adaptação)	
Encontrar uma habitação	
Viver longe dos familiares	
Custo de vida elevado	
Fazer novos amigos	
Separação do companheiro	
Outros	

23. Já se sentiu discriminada por parte dos seus colegas do sexo masculino pelo facto de ser mulher?

1. Frequentemente
2. Raramente
3. Nunca

24. O seu nível de motivação afeta o seu desempenho?

1. Muito
2. Pouco
3. Indiferente

25. Sente-se satisfeita no desempenho das suas funções?

1. Muito satisfeita
2. Satisfeita
3. Razoavelmente satisfeita
4. Pouco satisfeita
5. Nada satisfeita

26. Para si qual é o papel que a mulher desempenha melhor na PN?

1. Atendimento ao público
2. Manutenção da ordem pública
3. Serviços administrativos
4. Detenção de pessoas
5. Proteção das pessoas e bens
6. Sentinela
7. Patrulha
8. Qualquer papel é bem desempenha pela mulher

Parte V. Expectativas profissionais do inquirido

27. Quanto às expectativas iniciais, a profissão que exerce mostrou-se:

1. Mais interessante do que esperava
2. Tão interessante quanto esperava
3. Menos interessante do que imaginava

28. Alguma vez pensou em abandonar a PN?

1. Sim.
2. Não

29. Caso tenha respondido sim na pergunta anterior, diga porque:

30. Sente-se realizada com a profissão que exerce?

1. Muito realizada
2. Realizada
3. Razoavelmente realizada
4. Pouco realizada
5. Nada realizada

31. Gostaria de exercer uma posição/função de chefia/liderança?

1. Sim
2. Não

APÊNDICE XI
DADOS DO INQUÉRITO

Apêndice XI. Dados do Inquérito

Parte I. Perguntas de caracterização

1. Idade:

Grupo etário (idades)	Números	%
21 a 25 anos	4	4,9
26 a 30 anos	28	34,6
31 a 35 anos	27	33,3
36 a 40 anos	11	13,6
41 a 45 anos	3	3,7
46 a 50 anos	7	8,6
Mais de 51 anos	1	1,2
Total	81	100

2. Escolaridade:

Escolaridades	Números	%
Licenciatura	27	33,3
12º ano	54	66,7
Total	81	100

3. Estado Civil:

Estado Civil	Números	%
Casada/ União de facto	23	28,4
Solteira	58	71,6
Total	81	100

4. Tem Filhos?

Filhos	Números	%
Sim	69	85,2
Não	12	14,8
Total	81	100

5. Quantos?

N.º de filhos	Números	%
Um	30	43,4
Dois	29	42
Três ou mais	10	14,4
Total	69	100

6. Indique as suas respetivas idades:

Idade dos filhos	Números	%
0 aos 6 anos	33	48,5

7 aos 12 anos	33	48,5
13 aos 17 anos	14	20,6
18 ou mais	17	25

7. Há quantos anos desempenha funções policiais na Instituição?

Tempo de Serviço	Números	%
Menos de 1 ano	2	2,5
Entre 1 a 5 anos	34	42
Entre 16 a 20 anos	3	3,7
Entre 21 a 25 anos	5	6,2
Mais de 26 anos	7	8,6
Total	81	100

8. A que carreira pertence atualmente?

Carreira	Números	%
Agente	72	88,9
Subchefe	6	7,4
Oficial	3	3,7
Total	81	100

9. Qual o serviço que desempenha habitualmente?

Serviços desempenhado	Números	%
Trânsito	10	12,3
Polícia Marítima	1	1,2
Direção Estrangeira e Fronteira	18	22,2
Proteção Alta Entidade	4	4,9
Piquete	5	6,2
Corpo de Intervenção	1	1,2
Guarda Fiscal	2	2,5
Ordem Pública	24	29,6
Centro Comando	4	4,9
Direção Central de Investigação	2	2,5
Curso de Formação de Oficial	2	2,5
Psicologia Clínica	1	1,2
Burocrático	1	1,2
Serviços Administrativos	1	1,2
GVBG	2	2,5
Serviço Social	1	1,2
Cidade segura	1	1,2
Gabinete Estratégico de Ação Policial	1	1,2
Total	81	100

Parte II. O Ingresso do Inquirido na Polícia Nacional

10. Quando se candidatou à Polícia Nacional, em qual destas situações se encontrava?

Candidatura	Números	%
Era estudante	10	12,3
Procurava o primeiro emprego	25	30,9
Exercia uma profissão	41	50,6
Estava desempregada	5	6,2
Total	81	100

11. Indique, para cada uma das alíneas, o nível de importância dos seguintes motivos que a levaram a concorrer à Polícia Nacional.

Motivações	(1) Muita importância		(2) Alguma importância		(3) Pouca importância		(4) Nenhuma importância	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nenhuma opção em relação ao emprego	18	5,42	33	9,91	16	11,85	14	8,14
Paixão para servir o País	57	17,17	19	5,71	4	2,96	1	0,58
Atração pela farda	31	9,34	29	8,71	11	8,15	10	5,81
Influência familiares ou amigos	14	4,22	28	8,41	16	11,85	23	13,37
Sempre foi um sonho	45	13,55	17	5,11	16	11,85	3	1,74
Possibilidade de um emprego seguro	37	11,14	26	7,81	9	6,67	9	5,23
Porque a polícia é uma profissão nobre	55	16,57	24	7,21	2	1,48	0	0,00
Tentativa de melhorar condições de vida	33	9,94	32	9,61	9	6,67	7	4,07
Não ter entrado no ensino superior	5	1,51	30	9,01	15	11,11	31	18,02
Sair de casa e ter uma vida independente dos pais	12	3,61	25	7,51	10	7,41	34	19,77
Pelo prestígio remuneratório	10	3,01	40	12,01	12	8,89	19	11,05
Sair da rotina e levar uma vida dinâmica	15	4,52	30	9,01	15	11,11	21	12,21
Total	332	100	333	100	135	100	172	100

12. Quando começou a exercer a sua função foi comandada por:

Comandada	Números	%
Um Homem	70	86,4
Uma Mulher	11	13,6
Total	81	100

13. Como classifica essa experiência?

Experiência	Excelente		Muito boa		Boa		Razoável		Má		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%

Um homem	30	37,04%	20	24,69%	13	16,05%	7	8,64%			70	86,42%
Uma mulher	7	8,64%	4	4,94%	0	0,00%	0	0,00%			11	13,58%
Total	37	45,68%	24	29,63%	13	16,05%	7	8,64%	0	0,00%	81	100,00%

Parte III. Dificuldades profissionais do inquirido

14. Indique o nível das principais dificuldades sentidas na sua vida profissional.

Dificuldades Sentidas	Muita dificuldade		Alguma dificuldade		Pouca dificuldade		Nenhuma dificuldade	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Falta de apoio familiar	1	0,89%	13	6,63%	19	10,98%	48	11,71%
Horários que dificultam cuidar dos filhos	18	16,07%	32	16,33%	13	7,51%	18	4,39%
Ciúmes por parte do seu companheiro por trabalhar num meio maioritariamente masculino	6	5,36%	14	7,14%	11	6,36%	50	12,20%
Falta de autoridade perante os cidadãos	8	7,14%	17	8,67%	24	13,87%	32	7,80%
Dificuldade de adaptação às funções policiais	1	0,89%	16	8,16%	19	10,98%	45	10,98%
Falta de confiança por parte dos Superiores Hierárquicos	6	5,36%	25	12,76%	16	9,25%	34	8,29%
Falta de camaratas e casas de banhos para as mulheres	20	17,86%	22	11,22%	17	9,83%	22	5,37%
Viver fora da sua área de residência	10	8,93%	20	10,20%	14	8,09%	37	9,02%
Falta de apoio por parte da instituição	12	10,71%	17	8,67%	20	11,56%	32	7,80%
Dificuldades em integração num meio maioritariamente constituído por homens	1	0,89%	8	4,08%	10	5,78%	62	15,12%
Desconfiança por parte do grupo de pares quanto ao seu trabalho policial	29	25,89%	12	6,12%	10	5,78%	30	7,32%
Total	112	100%	196	100%	173	100%	410	100%

15. Considera que o facto de ser mulher, influencia a forma como os seus pontos de vista e opiniões são tidos em conta na tomada de decisões?

Por ser mulher a influência nos pontos de vista/opiniões	N.º	%
Sempre	3	3,7
Por vezes	38	46,9
Raramente	24	29,6
Nunca	16	19,8
Total	81	100

16. Quão difícil sente que seja trabalhar num meio maioritariamente masculino?

Trabalhar num meio maioritariamente	N.º	%
Muito fácil	12	14,8
Fácil	18	22,2
Nem fácil nem difícil	47	58
Difícil	4	4,9
Muito difícil		
Total	81	100

17. Qual a frequência com que surgem situações de assédio sexual no contexto do seu trabalho?

Situações de assédio sexual	N.º	%
Frequentemente	12	14,8
Ocasionalmente	17	21
Raramente	32	39,5
Nunca	20	24,7
Total	81	100

18. Começou a desempenhar a sua atividade policial na sua área de residência?

Desempenhar funções na sua área de residência	N.º	%
Sim	47	58
Não	34	42
Total	81	100

19. Se sim, quão difícil sente que seja lidar com cada uma das dificuldades referidas abaixo?

Dificuldades em relação a colocação	Nada difícil		Pouco difícil		Difícil		Muito difícil	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Relacionamento com amigos e/ou vizinhos	30	28,30 %	18	24,66 %	1	6,25 %		
Resolução de uma ocorrência que envolva amigos, familiares e/ou vizinhos	23	21,70 %	21	28,77 %	5	31,25 %		
Aceitação por parte dos vizinhos e/ou amigos como uma autoridade policial	33	31,13 %	12	16,44 %	3	18,75 %	1	100,00 %
Os cabo-verdianos não estarem ainda preparados para aceitar a presença de mulheres na Polícia	20	18,87 %	22	30,14 %	7	43,75 %		
Total	106		73		16		1	

Parte IV. Adaptação e Integração profissional do inquirido

20. Qual é a sua opinião em relação à integração dos elementos femininos com funções policiais na Polícia Nacional?

Integração dos elementos femininos	N.º	%
Muito fácil	6	7,4
Fácil	36	44,4
Difícil	37	45,7
Muito difícil	2	2,5
Total	81	100

21. Na sua opinião, como se adaptam as mulheres relativamente aos homens na atividade policial?

Adaptação das mulheres relativamente aos homens	N.º	%
As mulheres adaptam-se com menor dificuldade que os homens	8	9,9
As mulheres adaptam-se com maior dificuldade que os homens	34	42
É igual para ambos os sexos.	39	48,1
Total	81	100

22. Quando da sua nomeação, foi colocada a desempenhar a sua função numa ilha distinta da sua área de residência? Quais foram as dificuldades para a sua adaptação?

Dificuldades sentidas aquando colocação numa ilha distinta da sua área de residência	N.º	%
Fui colocada na minha ilha de residência (sem dificuldades de adaptação)	55	67,9
Encontrar uma habitação	13	16
Viver longe dos familiares	22	27,2
Custo de vida elevado	19	23,5
Fazer novos amigos	8	9,9
Separação do companheiro	5	6,2
Ter de inicialmente de deixar o meu filho, aguardando estabilizar (habitação, horários)	1	1,2
Ainda não estou colocada definitivamente	1	1,2
Na mesma ilha concelho diferente	1	1,2

23. Já se sentiu discriminada por parte dos seus colegas masculinos pelo facto de ser mulher?

Discriminação	N.º	%
Frequentemente	6	7,4
Raramente	29	35,8
Nunca	46	56,8
Total	81	100

24. O seu nível de motivação afeta o seu desempenho?

Nível de desempenho	N.º	%
Muito	17	21
Pouco	26	32,1
Indiferente	38	46,9
Total	81	100

25. Sente-se satisfeita no desempenho das suas funções?

Satisfação no desempenho das funções	N.º	%
Muito satisfeita	39	48,1
Satisfeita	32	39,5
Razoavelmente satisfeita	10	12,3
Pouco satisfeita		
Nada satisfeito		
Total	81	100

26. Para si, qual é o papel que a mulher desempenha melhor na PN?

Melhor papel para as mulheres desempenhar	N.º	%
Atendimento ao público	2	2,5
Manutenção da ordem pública		
Serviços administrativos	5	6,2
Detenção de pessoas		
Proteção das pessoas e bens	1	1,2
Sentinela		
Patrulha		
Qualquer papel é bem desempenhado pela mulher	73	90,1
Total	81	100

Parte V. Expetativas Profissionais do Inquirido

27. Quanto às expetativas iniciais, a profissão que exerce mostrou-se: 81 respostas:

Expetativas iniciais	N.º	%
Mais interessante do que esperava	37	45,7
Tão interessante quanto esperava	36	44,4
Menos interessante do que imaginava	8	9,9
Total	81	100

28. Alguma vez pensou em abandonar a Polícia Nacional?

Abandonar a PN	N.º	%
Sim	7	8,6
Não	74	91,4
Total	81	100

29. Caso tenha respondido sim na pergunta anterior, diga porque:

Motivo em Pensar abandonar a PN
Por medo de não conseguir corresponder com as minhas expectativas de vida futura, por falta de oportunidades de se evoluir na carreira;
Pelas injustiças e dificuldades em progredir;
Injustiça a minha pessoa;
Queria trabalhar na minha área técnica de formação superior;
Por motivos familiares;
Tenho sonhos e ambição em progredir na carreira profissional, vejo isso difícil.

30. Sente-se realizada com a profissão que exerce?

Realização profissional	N.º	%
Muito realizada	33	40,7
Realizada	29	35,8
Razoavelmente realizada	14	17,3
Pouco realizada	5	6,2
Nada realizada		
Total	81	100

31. Gostaria de exercer uma posição/função de chefia/liderança?

Função de chefie/função	N.º	%
Sim	80	98,8
Não	1	1,2
Total	81	100

APÊNDICE XII

PEDIDO DE DADOS DOS EFETIVOS DA POLÍCIA NACIONAL

Apêndice XII. Pedido de Dados dos efetivos da Polícia Nacional



À
DPOG

Sinopse N.º 107/GDN/2021
Praia, 24/02/2021

C/c: Ivanilda Rosa T. Gonçalves

Assunto: Pedido dos dados dos efetivos.

Junto enviamos: um pedido, datado de 19 de fevereiro, firmado pela Sra. **Ivanilda Rosa Tavares Gonçalves**, Aspirante a Oficial da Polícia, referente ao assunto em título, devidamente autorizado.

Para os devidos efeitos.....	<input checked="" type="checkbox"/>
Para Liquidação.....	<input type="checkbox"/>
Para informação/parecer.....	<input type="checkbox"/>
Conforme o v. Pedido.....	<input type="checkbox"/>
A título devolutivo.....	<input type="checkbox"/>

Com os melhores cumprimentos.

O Diretor de Gabinete,

- /José Henrique Moreno Mendes /-

Exmo. Senhor
Diretor Nacional da Polícia Nacional de Cabo Verde
Superintendente-Geral EMANUEL ESTALINE MORENO

Assunto: PEDIDO DOS DADOS DOS EFETIVOS

Ex.º
A DPOB
os
em 23/02/2021

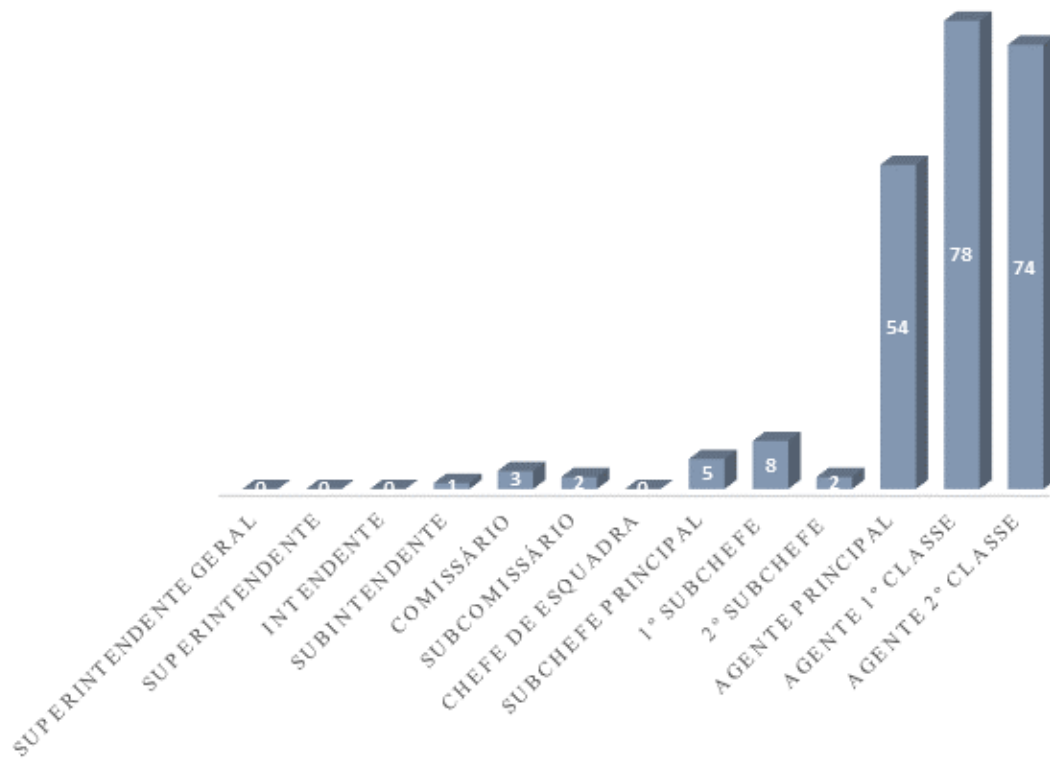
Ivanilda Rosa Tavares Gonçalves, Aspirante a Oficial de Polícia, nº 44CV/800108, a frequentar o 5.º ano do Curso de Formação de Oficiais de Polícia – Mestrado Integrado em Ciências Policiais e Segurança Interna - no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), vem por este meio solicitar a V. Ex.ª que lhe seja facultado os dados relativos ao **número total dos efetivos da PN**, a **colocação** e os **postos** dos elementos femininos com funções policiais, cujo o fim se destina à realização da Dissertação de Mestrado subordinada ao tema “Emancipação da Mulher – O Papel da Mulher na Polícia Nacional de Cabo Verde.”

Agradeço a atenção dispensada, com os melhores cumprimentos

Lisboa e ISCPSI, 19 de fevereiro de 2021

APÊNDICE XIII
DISTRIBUIÇÃO EFETIVO FEMININO, POR POSTOS

Gráfico 13: Distribuição efetivo feminino, por postos.



APÊNDICE XIV
IDADE DOS FILHOS DAS INQUIRIDAS

