



Campus Universitário de Almada
Instituto Superior de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada

ESTUDOS DE GÉNERO E RESILIÊNCIA NO EXÉRCITO PORTUGUÊS E NA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Dissertação de Mestrado em 2º ciclo de estudos em Psicologia Social e das
Organizações

Rute Bardon Amaral, n.º 58903
Orientador: Prof. Drª. Catarina Possidónio
Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Almada
2024/2025

Declaração dos Direitos de Cópia

O Instituto de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

Declaração de Autenticidade

Eu, Rute Bardon Amaral, declaro ser autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

AGRADECIMENTOS

Chegar até aqui foi um caminho longo, cheio de desafios, conquistas, quedas e superações. Nada disto teria sido possível sem as pessoas que estiveram ao meu lado, que acreditaram em mim mesmo quando eu duvidava, e que me deram força para continuar, mesmo nos momentos em que pensei em desistir.

Em primeiro lugar, quero deixar o meu mais profundo e sincero agradecimento à minha mãe, Rute Bardon. Mãe, foste, e és o meu maior exemplo, a minha maior inspiração e o meu porto seguro. Obrigado por teres estado presente em todas as fases da minha vida académica, desde o primeiro dia de aulas até à conclusão deste mestrado. Obrigado por todo o amor incondicional, pela compreensão, paciência e carinho que sempre me deste, mesmo quando o cansaço e a distância pesavam. Obrigado, por todas as vezes em que acreditaste em mim mais do que eu própria, por todo o apoio, por todos os sacrifícios e por tudo aquilo que deste de ti para que eu pudesse chegar onde cheguei. Este trabalho é tanto meu como teu.

Ao meu irmão, Gabriel Amaral, quero deixar um agradecimento muito especial. Obrigado, por todas as vezes em que estiveste lá, por não me deixares desistir, por me fazeres rir nos momentos difíceis e por seres uma das maiores bases da minha vida. És uma das pessoas que mais admiro e que mais força me dá, mesmo quando não o digo. Obrigado por seres simplesmente tu, por me mostrares que nunca estou sozinha.

À minha companheira, Carolina Silva, com o meu coração cheio de gratidão. Obrigado por todo o amor, carinho, paciência e dedicação. Por estares ao meu lado em todos os momentos, nos bons e nos maus, nas vitórias e nas frustrações. Obrigado por me acalmares nas noites de ansiedade, por acreditares em mim mesmo quando eu já não acreditava, e por me dares o apoio e o equilíbrio que tantas vezes precisei para seguir em frente. Este percurso foi mais leve e mais bonito por te ter ao meu lado.

Um agradecimento muito especial ao Tenente-Coronel André Maio, o meu orientador de estágio no Centro de Psicologia Aplicada do Exército. Agradeço não só pelos ensinamentos e pela partilha de conhecimento, mas também pelos valores profissionais e humanos que me transmitiu. Foi um privilégio poder aprender consigo ao longo deste ano. A sua orientação e o seu apoio foram fundamentais para o meu crescimento, tanto pessoal como profissional.

Agradeço também ao Coordenador e Professor António Rosinha, por todo o apoio, disponibilidade e acompanhamento ao longo destes dois anos. A sua presença constante e o seu incentivo foram essenciais em várias etapas deste percurso, e sou-lhe profundamente grata por isso.

Ao Professor João Borges, deixo um agradecimento muito sentido. Obrigado por todo o conhecimento que partilhou conosco, pela paixão com que ensina e pela forma como marcou todos os que tiveram o privilégio de aprender consigo. Foi, sem dúvida, um dos professores que mais me inspirou e com quem mais cresci enquanto estudante e futuro profissional.

À minha orientadora de dissertação, Professora Catarina Possidônio, deixo um enorme agradecimento. Obrigado por toda a paciência, pela orientação cuidadosa, pela compreensão e pelo apoio constante ao longo de todo o processo. Obrigado, por todas as vezes que me motivou a continuar, mesmo quando as dificuldades pareciam maiores do que as forças. Este projeto representa muito para mim, e tê-la como orientadora foi uma sorte e um privilégio.

E por último, mas com igual importância, quero agradecer aos meus colegas e amigos de mestrado, Diogo, Cristiana e Bruno. Obrigado por terem partilhado comigo todos os momentos deste percurso: as longas horas de estudo, as frustrações, as apresentações e os cafés que nos salvaram a sanidade. Sem vocês, esta caminhada não teria sido a mesma. Aprendi convosco, cresci convosco e levarei cada um de vocês comigo, como parte essencial desta etapa da minha vida. E com vocês aprendi que, poucos mas bons.

A todos, o meu mais sincero e sentido obrigado. Cada palavra, gesto, apoio e incentivo foram peças fundamentais para que este sonho se tornasse realidade.

RESUMO

A desigualdade de género nas instituições militares portuguesas, como o Exército Português e a Guarda Nacional Republicana (GNR), continua a ser uma realidade que desafia a plena igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Embora a participação feminina tenha aumentado nas últimas décadas, persistem barreiras estruturais e culturais que dificultam o acesso a cargos de chefia e liderança, refletindo estereótipos de género e atitudes sexistas. Este estudo tem como objetivo avaliar e comparar os níveis de resiliência entre homens e mulheres no Exército e na GNR, analisar as perceções relativas às atitudes sexistas hostis e benevolentes, e identificar através de metodologia qualitativa, barreiras e estratégias que influenciam a inclusão feminina. A amostra foi composta por 54 participantes, sendo 30 do sexo masculino (55,6%) e 24 do sexo feminino (44,4%), com idades compreendidas entre 24 e 55 anos. Através de uma abordagem mista, foram utilizados a Escala Breve de Resiliência (EBR), o Inventário de Sexismo Ambivalente (ASI/AMI), complementados por duas questões abertas. O procedimento incluiu a aplicação de um questionário online, após consentimento informado, e a análise dos dados foi realizada através do software IBM SPSS Statistics®, recorrendo a estatística descritiva, teste t de Student e análise qualitativa de conteúdo. Os resultados não revelaram diferenças significativas na resiliência entre géneros, nem entre instituições. Contudo, os homens revelaram atitudes de sexismo ambivalente mais elevadas em relação às mulheres. Esta ambivalência manifestou-se numa discrepância de percepção: em comparação com os homens, as mulheres interpretaram as atitudes masculinas como mais hostis, e os homens autoavaliaram-se como mais benevolentes, em comparação com a perspetiva das mulheres. A análise qualitativa evidenciou uma percepção geral de igualdade formal de oportunidades – ainda que coexistam desigualdades subtis associadas à maternidade e à cultura organizacional – evidenciando um desfasamento crucial entre a percepção de igualdade e a persistência de atitudes sexistas implícitas. Conclui-se que é necessária uma transformação cultural que promova a inclusão e a valorização da liderança feminina, reforçando políticas institucionais e programas de formação orientados para a igualdade e a resiliência organizacional.

Palavras-chave: *Resiliência; Sexismo Hostil; Sexismo Benevolente; Disparidade de Género; Guarda Nacional Republicana; Exército Português.*

ABSTRACT

Gender inequality in Portuguese military institutions, such as the Portuguese Army and the National Republican Guard (GNR), remains a reality that challenges full equality of opportunity between men and women. Although female participation has increased in recent decades, structural and cultural barriers persist that hinder access to management and leadership positions, reflecting gender stereotypes and sexist attitudes. The objectives of this study were to assess and compare levels of resilience among men and women in the Army and the GNR, to analyse perceptions of hostile and benevolent sexist attitudes, and to identify, through qualitative methodology, barriers and strategies that influence female inclusion. The sample consisted of 54 participants, 30 male (55.6%) and 24 female (44.4%), aged between 24 and 55 years. The Brief Resilience Scale (BRS) and the Ambivalent Sexism Inventory (ASI/AMI) were used, supplemented by two open-ended questions. The procedure included the application of an online questionnaire, after informed consent, and data analysis was performed using IBM SPSS Statistics® software, using descriptive statistics, Student's t-test, and qualitative content analysis. The results indicated no significant differences in resilience between genders or between institutions, but revealed higher levels of hostile and less benevolent sexism in men, according to women's perspectives. The qualitative analysis showed a perception of formal equality, even though subtle inequalities associated with motherhood and organisational culture coexist. In discussion, it was found that the absence of differences in resilience reflects women's adaptive capacity, but the persistence of sexist attitudes demonstrates that full equality has not yet been achieved. It was concluded that a cultural transformation is needed to promote the inclusion and appreciation of female leadership, reinforcing institutional policies and training programmes geared towards equality and organisational resilience.

Keywords: *Resilience; Hostile Sexism; Benevolent Sexism; Gender Disparity; National Republican Guard; Portuguese Army.*

ÍNDICE

RESUMO	III
ABSTRACT	IV
INTRODUÇÃO	2
REVISÃO DA LITERATURA	5
1. DISPARIDADE DE GÊNERO: ENQUADRAMENTO HISTÓRICO	5
1.1. Das Concepções sobre Sexo à Abordagem de Género	7
1.2. A Perspetiva de Género nos Estudos sobre Masculinidades	7
2. DISPARIDADE DE GÊNERO	8
5. RESILIÊNCIA	18
6. HOSTILIDADE E BENEVOLÊNCIA	18
7. OBJETIVOS E HIPÓTESES	19
7.1. Objetivos:	19
7.2. Hipóteses:	20
8. MÉTODO	21
8.1. Participantes	21
8.2. Instrumentos	22
8.2.1. A Escala Breve de Resiliência (Brief Resilience Scale – BRS)	22
8.2.2. Inventário de Sexismo Ambivalente	22
8.3. Procedimento	23
8.4. Análise dos dados	24
9. RESULTADOS	25
9.1. Análise quantitativa	25
9.2. Análise qualitativa	26
10. DISCUSSÃO	30
CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	42

Índice de Tabelas

Tabela 1- <i>Média e Desvio padrão dos instrumentos aplicados</i>	25
Tabela 2- <i>Análise qualitativa questão 1</i>	26
Tabela 3- <i>Análise qualitativa questão 2</i>	28

Lista de Abreviaturas

BRS- Brief Resilience Scale

CEO- Chief Executive Officer

CIG- Cidadania Igualdade de Género

FA- Forças Armadas

GNR- Guarda Nacional Republicana

IBM- International Business Machines

PSP- Polícia de Segurança Pública

RCT- Resiliência no Local de Trabalho

SPSS- Statistical Product and Service Solutions

INTRODUÇÃO

A desigualdade e disparidade de género no Exército Português e na Guarda Nacional Republicana (GNR) tem sido um tema crescente de estudo e reflexão, especialmente à medida que as mulheres têm conquistado espaços cada vez mais relevantes nessas instituições historicamente dominadas por homens. O ingresso das mulheres no serviço militar, iniciado de forma significativa durante a Segunda Guerra Mundial, tem sido alvo de discussões complexas sobre a sua adequação e capacidade em ambientes militares. A resistência inicial à inclusão feminina baseava-se em questões de eficácia, disciplina e, muitas vezes, em preconceitos relacionados com a feminilidade e os papéis tradicionais de género (Silva & da Costa Soares, 2020).

A desigualdade de género nas instituições militares e de segurança, nomeadamente no Exército Português e na GNR, permanece uma questão relevante e atual no domínio das ciências sociais e organizacionais. Apesar dos avanços legislativos e sociais alcançados nas últimas décadas, estas instituições continuam marcadas por estruturas e culturas organizacionais tradicionalmente masculinas, onde a presença feminina, embora crescente, enfrenta resistências de natureza simbólica e institucional. A literatura tem evidenciado que o ambiente militar caracteriza-se pela reprodução de uma “cultura de masculinidade hegemónica” (Carreiras, 2004; Guimarães et al., 2019), que perpetua estereótipos de género e limita a plena integração das mulheres em funções de comando e liderança.

Estudos sobre disparidade de género (Flabbi et al., 2019; Watterston & Ehrich, 2024) indicam que a desigualdade não se manifesta apenas na sub-representação das mulheres em cargos de chefia, mas também nas perceções de competência, nas atitudes sexistas e nas barreiras invisíveis que condicionam a progressão profissional. A presença feminina em contextos organizacionais de natureza hierárquica e disciplinada, como o militar, constitui, portanto, um desafio relevante para a promoção da igualdade e da diversidade.

A resiliência assume um papel central, enquanto capacidade psicológica que permite aos indivíduos enfrentar adversidades e adaptar-se de forma positiva a contextos exigentes e potencialmente adversos. O estudo da resiliência em contexto militar possibilita compreender os mecanismos de coping utilizados pelos profissionais, particularmente pelas mulheres, na superação de obstáculos estruturais e culturais.

Este estudo visa explorar os desafios e as dificuldades enfrentados pelas mulheres no Exército Português e na GNR, analisando o papel da resiliência - composto por elementos como autoeficácia (e.g., Bandura & Adams, 1977; Bandura, 1994), esperança e otimismo - como fator

crucial para o bem-estar e sucesso das mulheres nesse contexto. Ao integrar uma análise crítica sobre as barreiras institucionais e culturais, pretende-se também identificar estratégias que possam promover uma maior inclusão e igualdade de oportunidades para as mulheres, tanto em cargos de chefia como em posições estratégicas no Exército e na GNR.

O estudo justifica-se pela relevância atual da questão da igualdade de género e pela necessidade de compreender como as mulheres podem superar as dificuldades impostas pela estrutura tradicionalmente masculina dessas instituições. Com isso, pretende-se contribuir para a formulação de políticas públicas e práticas organizacionais que favoreçam a diversidade, melhorem o desempenho institucional e promovam uma cultura de inclusão e respeito no Exército e na GNR.

Este estudo procura, portanto, investigar a interação entre a cultura militar, os estereótipos de género, e as estratégias de inclusão, com o objetivo de contribuir para a transformação do Exército Português e da GNR, promovendo um modelo mais igualitário e eficaz. Este estudo contribuirá para preencher essa lacuna na literatura, oferecendo novas perspetivas teóricas e práticas, dificuldades enfrentadas pelas mulheres nestas instituições e a disparidade de género e a sua desigualdade existente.

A relevância deste trabalho decorre da sua pertinência social e científica. Do ponto de vista académico, o estudo preenche uma lacuna na investigação nacional sobre a interseção entre género, resiliência e liderança em instituições militares e de segurança. Do ponto de vista prático, os resultados obtidos poderão constituir uma base de reflexão para a implementação de medidas de gestão e de políticas públicas que promovam ambientes mais inclusivos, equitativos e favoráveis ao desenvolvimento da liderança feminina. Portanto, a realização deste estudo sobre a disparidade de género não só ajudará a enriquecer o campo académico, mas também proporcionará insights valiosos para as organizações que procurem promover uma liderança mais diversificada, eficaz e inclusiva. Este estudo fará com que possa trazer resultados que comprovem que a desigualdade e a pouca significância do género feminino ainda existem, mesmo que a sociedade ache que já é um tema que esta mais desenvolvido, podemos dizer que na realidade apenas é um tema meio esquecido em algumas esferas. Além disso, a pesquisa pode fornecer subsídios para políticas públicas que incentivem a participação das mulheres em esferas de liderança, contribuindo assim para a redução das desigualdades de género no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo.

O presente estudo tem como objetivos principais: (1) avaliar e comparar os níveis de resiliência entre homens e mulheres no Exército Português e na GNR; (2) analisar as perceções de atitudes sexistas, tanto hostis como benevolentes, presentes nestas instituições; e (3)

identificar, através de uma abordagem qualitativa, as barreiras e estratégias que influenciam a inclusão e a progressão da liderança feminina. Pretende-se, assim, contribuir para o aprofundamento do conhecimento científico sobre as relações de género e a resiliência em contextos militares, fornecendo evidências empíricas que possam sustentar políticas de igualdade mais eficazes e orientadas para a equidade de oportunidades.

A dissertação encontra-se organizada em várias secções interdependentes. Após esta introdução, apresenta-se a revisão da literatura, que enquadra teoricamente os conceitos de disparidade de género, masculinidades e resiliência, bem como a evolução histórica da participação das mulheres nas forças armadas e na GNR. Segue-se a metodologia, onde se descrevem os participantes, instrumentos e procedimentos utilizados na recolha e análise de dados, adotando uma abordagem mista, quantitativa e qualitativa. Posteriormente, são apresentados e discutidos os resultados obtidos, organizados segundo as dimensões analisadas. Por fim, a conclusão sintetiza as principais contribuições do estudo, as suas implicações teórico-práticas e sugestões para investigações futuras.

Em suma, o presente trabalho procura contribuir para uma compreensão aprofundada das dinâmicas de género e dos fatores de resiliência no contexto militar português, enfatizando a importância de promover uma cultura institucional baseada na igualdade, no respeito e na valorização da diversidade.

Revisão da Literatura

1. DISPARIDADE DE GÉNERO: ENQUADRAMENTO HISTÓRICO

Historicamente, a conceção de homens e mulheres na cultura ocidental foi marcada por diferenças e desigualdades conceituais, sociais e políticas. Enquanto as mulheres foram submetidas à opressão social e a um processo de medicalização do corpo e da sexualidade, os homens permaneceram, em grande parte do tempo, como o parâmetro normativo de um “modelo natural”. Somente nas últimas décadas, os homens passaram a ser abordados nas suas especificidades, sob a ótica de género e da construção das masculinidades (Pinheiro & Couto, 2008).

A disparidade de género é um fenómeno estrutural e persistente que atravessa diferentes sociedades e épocas históricas. A desigualdade entre homens e mulheres tem as suas raízes em sistemas sociais e culturais que, ao longo dos séculos, atribuíram papéis distintos e hierarquizados em função do sexo. De forma geral, os homens foram associados ao espaço público, à esfera da produção e da decisão política, enquanto as mulheres foram remetidas para o espaço privado, associado à reprodução, ao cuidado e ao trabalho doméstico não remunerado (Scott, 1986; Lerner, 1986).

Na Antiguidade, sociedades como a grega e a romana institucionalizaram essa disparidade. Em Atenas, por exemplo, as mulheres estavam excluídas da cidadania plena, não podiam participar na vida política e tinham os seus direitos civis subordinados à autoridade masculina (Pomeroy, 1994). No Império Romano, embora algumas mulheres de classes elevadas exercessem influência indireta, a lei e a prática mantinham-nas em posição de dependência jurídica em relação às famílias.

Durante a Idade Média e o Antigo Regime, as normas sociais continuaram a reforçar a divisão sexual do trabalho. A Igreja Católica teve um papel determinante na naturalização das funções femininas ligadas à maternidade, ao cuidado e à submissão ao homem. A esfera pública — política, militar, religiosa e académica — permaneceu dominada por homens, enquanto as mulheres eram, em regra, excluídas da educação formal e do exercício de cargos de poder (Duby & Perrot, 1990). Ainda assim, em momentos específicos, mulheres conseguiram afirmar-se em posições de autoridade, como rainhas ou abadessas, embora como exceções que confirmavam a regra.

Com a Revolução Industrial (séculos XVIII–XIX), verificou-se uma reconfiguração da desigualdade de género. O trabalho assalariado atraiu mulheres para as fábricas, mas estas foram alvo de salários mais baixos e condições precárias. Ao mesmo tempo, a ideologia da “separação das esferas” (homem no espaço público/produtivo, mulher no espaço privado/reprodutivo)

ganhou força, consolidando uma divisão social que reforçou a disparidade (Pateman, 1988). Paradoxalmente, foi também neste período que emergiram os primeiros movimentos feministas organizados, exigindo acesso à educação, ao trabalho digno e, sobretudo, ao direito de voto.

O século XX marcou uma viragem crucial. As duas Guerras Mundiais (1914–1918; 1939–1945) obrigaram à entrada massiva de mulheres no mercado de trabalho e em funções tradicionalmente masculinas, incluindo fábricas, transportes e até funções de apoio militar. Apesar de muitas terem sido afastadas no pós-guerra, o impacto foi irreversível. A conquista do sufrágio feminino, alcançada em diferentes países a partir do início do século XX (em Portugal apenas em 1931, ainda de forma restrita, e de forma plena em 1976 após a Revolução de Abril), constituiu um marco fundamental na luta pela igualdade política (Offen, 2000).

Nas últimas décadas do século XX e início do XXI, os avanços legislativos e políticos em matéria de igualdade de género têm sido significativos, nomeadamente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979) e, em Portugal, a Constituição de 1976, que consagra expressamente a igualdade entre homens e mulheres. No entanto, a disparidade mantém-se em várias dimensões: desigualdade salarial, menor representação feminina em cargos de poder político e económico, sobrecarga de trabalho não remunerado e violência de género (Walby, 2011).

Em termos académicos, a disparidade de género tem sido analisada como uma construção social e histórica, mais do que uma inevitabilidade biológica. Autoras como Joan Scott (1986) conceptualizaram o género como categoria de análise histórica, evidenciando como as relações de poder se estruturam em torno da diferença sexual. Gerda Lerner (1986) demonstrou como o patriarcado é uma construção histórica que serviu para legitimar a desigualdade e manter as mulheres numa posição subalterna. Mais recentemente, Sylvia Walby (2011) desenvolveu o conceito de “patriarcado complexo”, sublinhando que a desigualdade se manifesta de forma interligada nas esferas da família, do trabalho, da política e da cultura.

Em síntese, a disparidade de género tem raízes históricas profundas que atravessam diferentes períodos e sociedades. Apesar dos progressos legislativos e sociais alcançados nos últimos dois séculos, a igualdade plena entre homens e mulheres permanece um objetivo em construção, exigindo não apenas alterações legais, mas também transformações culturais e estruturais capazes de desconstruir séculos de hierarquização baseada no género.

1.1. Das Concepções sobre Sexo à Abordagem de Género

As concepções ocidentais sobre o sexo remontam à cultura grega, onde, de acordo com Laqueur (2001), prevalecia um modelo de um único sexo biológico. Neste modelo, a diferença entre homens e mulheres era de grau de perfeição, sendo o homem considerado o ser mais perfeito. O corpo masculino representava, assim, a humanidade (Pinheiro, T. & Couto, M., 2008).

Este modelo prevaleceu até ao século XVIII, quando uma necessidade política de romper com a plasticidade da construção social do sexo impulsionou a procura por um referencial seguro para estipular os papéis sexuais. Em meio às transformações sociopolíticas, o modelo de um sexo foi substituído por um modelo de dois sexos, embasado empiricamente, que atestava uma diferença natural e imutável. Nessa nova concepção, o corpo e o sexo passaram a ser a fundação da sociedade. Esta mudança foi sustentada pelo referencial reducionista do modelo biomédico e resultou num processo de medicalização do social (Pinheiro & Couto, 2008).

Um aspeto crucial desta transição é que o foco da distinção entre os sexos voltou-se unicamente para o corpo da mulher, que passou a ser diferenciado do corpo do homem, que se mantinha como o padrão. O feminino tornou-se, assim, um alvo central do processo de medicalização. Tal medicalização, que se acentuou no século XIX, configurou-se em parte como uma reação à ameaça de emancipação feminina, com a “identificação” de patologias como a histeria e a ninfomania, que escondiam o receio de que a ordem social burguesa e masculina fosse perturbada. Enquanto essa medicalização possibilitou mudanças significativas nas condições de saúde gerais, garantiu também a manutenção do controlo sobre as mulheres, construindo a imagem de um corpo instável e frágil (Pinheiro & Couto, 2008).

Em resposta a essa submissão e ao domínio social, o movimento feminista protestou e, a partir dos anos 80 do século XX, com a inserção no espaço académico, projetou a perspectiva de género como argumento teórico forte. A perspectiva de género demarca-se do determinismo biológico, afirmando que os géneros são atributos socialmente construídos em função de cada cultura. Esta abordagem crítica destaca que as relações sociais se organizam em função das diferenças ou desigualdades estabelecidas e que o âmbito de género é o primeiro campo onde o poder se articula nas relações humanas (Pinheiro & Couto, 2008).

1.2. A Perspetiva de Género nos Estudos sobre Masculinidades

O reconhecimento da pluralidade das construções sociais de género levou à constituição de um campo de estudos focado nas masculinidades. As pesquisas sobre masculinidades iniciam-se num caminho já estruturado pelos estudos feministas de género. A produção académica sobre masculinidades e saúde, que emergiu no final da década de 1970, baseia-se na premissa de que

a masculinidade tradicional produz déficit de saúde. A “masculinidade hegemónica”, definida como um ideal cultural, é entendida como geradora de comportamentos danosos à saúde e fatores de risco importantes para o adoecimento (Pinheiro & Couto, 2008).

Os estudos epidemiológicos conferem visibilidade à vulnerabilidade dos homens (explicada pela socialização de género), destacando a maior mortalidade masculina em todas as idades e para quase todas as causas, em contraste com o predomínio do adoecimento feminino constatado por indicadores de morbidade. A vulnerabilidade masculina é evidenciada pelos altos índices de mortalidade por causas externas (acidentes de trânsito e homicídios) e agravos como neoplasias malignas e doenças isquémicas do coração. A perspectiva de género ressignifica estas mortes e adoecimentos como produto do comportamento masculino no ambiente social (Pinheiro & Couto, 2008).

2. DISPARIDADE DE GÉNERO

Apesar dos avanços nas últimas décadas em relação à igualdade de género, as mulheres continuam sub-representadas em cargos de liderança em diversos setores, o que levanta questões importantes sobre as barreiras estruturais, culturais e sociais que ainda limitam o potencial das mulheres. Nesse contexto, um estudo aprofundado sobre a liderança feminina é não apenas pertinente, mas essencial para compreendermos melhor os desafios e as oportunidades que as mulheres enfrentam ao assumir papéis numa organização, bem como os impactos da sua liderança no ambiente organizacional (Flabbi et al., 2019).

Apesar de avanços em muitas partes do mundo, a disparidade de género e a disparidade salarial em posições de liderança e não só persiste (Flabbi et al., 2019). O estudo pode ajudar a identificar as causas dessas disparidades e propor soluções que favoreçam a inclusão e a equidade, fornecendo uma base teórica e empírica para a promoção de políticas públicas e corporativas que incentivem a ascensão de mulheres em cargos importantes.

As empresas com uma CEO mulher apresentam um aumento no desempenho proporcional à quantidade de funcionárias na empresa. Esse impacto deve-se à habilidade das CEOs mulheres em otimizar a alocação de tarefas para as mulheres, que pode gerar uma maior correspondência entre a produtividade e as tarefas atribuídas (Flabbi et al., 2019).

Investigar as especificidades dessa abordagem pode ajudar a entender como essas qualidades influenciam positivamente a cultura organizacional, a produtividade das equipas e a inovação dentro das empresas. Watterston e Ehrich (2024), defendem que a liderança é um conceito influenciado pelo género, onde fatores como preconceitos conscientes e inconscientes e as

dificuldades em equilibrar carreira e responsabilidades pessoais impactam desproporcionalmente a progressão das mulheres. As autoras identificam obstáculos comuns para mulheres líderes, incluindo estereótipos de gênero, falta de mentoria, e desafios para equilibrar vida profissional e pessoal, enfatizam a importância de superar esses obstáculos para permitir que as mulheres atinjam todo o seu potencial numa empresa.

O artigo sugere que o desenvolvimento da liderança feminina deve ser visto como uma responsabilidade coletiva, englobando sistemas educacionais, associações profissionais, e indivíduos. Mentoria e redes de apoio são destacadas como estratégias essenciais para o crescimento das líderes femininas (Watterston & Ehrich, 2024).

O estudo de disparidade de gênero não se limita ao ambiente corporativo, também tem implicações sociais mais amplas. À medida que as mulheres assumem mais papéis de liderança, elas tornam-se modelos para as gerações futuras, influenciando a percepção social sobre o papel da mulher na sociedade. Ao investigar esses processos de transformação, este estudo contribuirá para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, onde a liderança não seja vista como um domínio exclusivo de um gênero (Gaur et al., 2023).

Desta forma, o conceito de gênero no artigo é entendido como a diferença socialmente construída entre homens e mulheres, e não deve ser confundido com o conceito de sexo, que se refere ao aspecto físico e biológico do masculino e do feminino (Santos & Diógenes, 2019).

Muitos autores e até organizações identificam características peculiares na maneira como as mulheres lideram, tornando esses atributos, muitas vezes, em consonância com habilidades desejadas, segundo a qual a apetência pelo trabalho em rede, a negociação, a sensibilidade emocional, a empatia, a capacidade de conciliar diversas tarefas e a facilidade de comunicação verbal são adequadas à sociedade global de hoje. É possível inferir que tais características formam o estereótipo e, embora tradicionalmente o estilo preferido recaia sobre o masculino, fazendo com que algumas mulheres na liderança o imitem, há um debate que considera que elas realmente possuem um estilo de liderança diferente e que este pode ser melhor (Santos & Diógenes, 2019).

De acordo com Miltersteiner et al., (2020) é natural que as empresas, para alcançarem seus objetivos financeiros, promovam um ambiente de gestão mais funcional e neutro, o que acaba por silenciar a emergência das minorias. No entanto, é difícil negar que a força de trabalho nas organizações tem se tornado mais diversificada em termos de gênero, desafiando o ideal de neutralidade e tecnicismo, bem como a postura homogênea dessas estruturas. Nesse sentido, a discussão sobre as diferenças de gênero nas organizações continua relevante e necessária,

especialmente porque, quanto mais as organizações compreendem essas diferenças, mais elas conseguem melhorar seu desempenho e expandir suas oportunidades de mercado.

Dentro desse contexto, as mulheres têm lutado para ultrapassar sua condição de minoria. Há décadas, elas se empenham para ser reconhecidas nas mais diversas áreas da sociedade, especialmente nas organizações, que, embora se apresentem “modernizadas”, ainda ignoram a necessidade de políticas e práticas de gestão que favoreçam a diversidade, de forma ampla (Miltersteiner et al., 2020).

A "queenbee" acredita que conquistou seu espaço de liderança devido à confiança em si mesma e em seu potencial, e que ascendeu na carreira pelos seus próprios méritos. Por isso, acredita que qualquer outra mulher também deve passar pelas mesmas dificuldades e lutas pelas quais ela passou para se tornar uma profissional de sucesso. Como ela considera possuir as características masculinas necessárias para a liderança, não sente a necessidade de colaborar com as demais mulheres. Esse comportamento não é uma característica peculiar da personalidade feminina, mas sim uma reação à inserção em ambientes onde o gênero feminino é desvalorizado. Esse argumento se baseia na teoria da identidade social, que sugere que os indivíduos constroem sua identidade, em parte, com base no gênero. Assim, membros de grupos desvalorizados, ao perceberem que as qualidades típicas do seu grupo de origem são consideradas irrelevantes ou desvalorizadas, sentem sua identidade ameaçada (Miltersteiner et al., 2020).

3. Disparidade de Gênero enquadramento histórico no Exército Português e na GNR

A participação das mulheres nas instituições militares e militarizadas em Portugal é um fenómeno relativamente recente e marcado por profundas disparidades de gênero, que se explicam pelo peso histórico dos papéis sociais tradicionais atribuídos a homens e mulheres. Durante grande parte do século XX, tanto o Exército como a GNR (GNR) foram espaços exclusivamente masculinos, entendidos como esferas de poder, autoridade e defesa da nação, dimensões culturalmente associadas à masculinidade (Carreiras, 2004).

No caso do Exército, a exclusão das mulheres foi uma constante até ao final do século XX. Até então, a sua presença reduzia-se a funções de apoio, nomeadamente na enfermagem militar ou em contextos de exceção como a Guerra Colonial, onde algumas mulheres participaram em missões de assistência, mas sempre fora da estrutura formal de carreira (Monteiro, 2012).

A mudança significativa ocorreu com a profissionalização das Forças Armadas e o fim do serviço militar obrigatório em 1999, que abriu o recrutamento às mulheres em regime voluntário (Carreiras, 2006). Desde então, as mulheres passaram a integrar diferentes ramos e especialidades, incluindo funções operacionais, embora a sua presença continue concentrada em

áreas técnicas, logísticas e de saúde, com menor expressão nas armas de combate terrestre (infantaria, cavalaria e artilharia).

Estudos apontam que, apesar de Portugal ser pioneiro no contexto europeu no que toca à abertura formal das Forças Armadas às mulheres, a percentagem feminina continua residual. Em 2020, as mulheres representavam cerca de 12% do efetivo das Forças Armadas, um valor abaixo da média da União Europeia (Carreiras & Castro, 2021).

Além disso, a sua progressão na hierarquia militar tem sido mais lenta, devido tanto à entrada tardia nos quadros como a constrangimentos de ordem estrutural, como a dificuldade de conciliar carreira militar com a maternidade e os horários rígidos do serviço (Ribeiro, 2018).

Quanto à GNR, instituição criada em 1911 e de natureza militarizada, a presença feminina é ainda mais recente. Até ao início da década de 1990, o recrutamento era exclusivamente masculino. Apenas em 1992 foram admitidas as primeiras mulheres, numa integração inicial circunscrita a funções administrativas e de apoio (Lousada, 2014).

Com o tempo, as mulheres passaram a ter acesso a áreas operacionais, como o trânsito ou a investigação criminal, embora a sua participação em unidades territoriais, especialmente nas zonas rurais e em forças especiais, permaneça reduzida.

Os números confirmam esta disparidade: atualmente, as mulheres representam entre 7% e 8% do efetivo da GNR, valor inferior ao observado nas Forças Armadas (Santos, 2020). A sub-representação é ainda mais evidente nos postos de comando e chefia, onde a presença feminina é residual. Tal deve-se, por um lado, à menor antiguidade do contingente feminino, mas também a barreiras institucionais e culturais persistentes, que tendem a associar o exercício da autoridade policial e militar à figura masculina (Lousada, 2014; Carreiras, 2006).

A análise comparada da evolução da participação feminina no Exército e na GNR permite concluir que ambas as instituições têm seguido uma trajetória de abertura gradual, mas marcada por limitações estruturais. Se, por um lado, a igualdade formal de acesso é hoje garantida pela Constituição da República Portuguesa e por legislação específica que promove a não discriminação de género, por outro lado, na prática verifica-se ainda uma forte segregação horizontal (com as mulheres concentradas em determinadas áreas funcionais) e vertical (com fraca presença nos postos de maior responsabilidade). Tal situação reflete a persistência de uma “cultura de masculinidade hegemónica” nas organizações militares, que tende a reproduzir estereótipos e desigualdades (Carreiras, 2004).

Assim, o enquadramento histórico mostra que a disparidade de género na GNR e no Exército resulta tanto da exclusão histórica das mulheres, que só começaram a integrar estas instituições nos anos 1990, como das dificuldades atuais de conciliação entre carreira, promoção e vida

familiar. Embora a evolução aponte para uma maior integração, os números continuam a demonstrar que a igualdade plena está longe de ser alcançada.

A disparidade de género constitui um traço estrutural da organização social ao longo da história, resultante da atribuição diferenciada de papéis sociais e da hierarquização entre homens e mulheres. De uma forma transversal, desde a Antiguidade até à contemporaneidade, as mulheres foram remetidas para a esfera privada — associada ao cuidado, à maternidade e ao trabalho doméstico — enquanto os homens ocuparam a esfera pública, do poder político, militar e económico (Scott, 1986; Lerner, 1986).

No contexto europeu, essa divisão consolidou-se com o pensamento filosófico e religioso, que naturalizou a inferioridade da mulher e legitimou a sua exclusão da cidadania plena. A Revolução Industrial reforçou a divisão sexual do trabalho: embora as mulheres tenham integrado em massa o mercado laboral, fá-lo-iam em condições precárias e com salários muito inferiores aos dos homens (Pateman, 1988). Paralelamente, emergiram os primeiros movimentos feministas que, entre o final do século XIX e o início do século XX, reivindicaram direitos civis, laborais e políticos, com especial foco no sufrágio (Offen, 2000).

O século XX trouxe avanços significativos, em parte catalisados pelas duas Guerras Mundiais, que evidenciaram a necessidade da participação feminina no mercado de trabalho e em funções sociais antes interditas. A conquista do voto feminino em diferentes países foi um marco decisivo, acompanhado por uma crescente pressão por igualdade no acesso à educação e ao emprego. Contudo, a disparidade de género manteve-se visível tanto na segregação horizontal (com mulheres concentradas em determinadas áreas profissionais) como na segregação vertical (com barreiras ao acesso a cargos de liderança) (Walby, 2011).

Em Portugal, a trajetória da desigualdade de género apresenta especificidades. Durante o Estado Novo (1933–1974), o regime autoritário reforçou papéis tradicionais de género, consagrando legalmente a subordinação da mulher à autoridade do marido, designadamente no Código Civil de 1966, que só foi revogado após 1974. O acesso das mulheres ao voto foi extremamente restrito: o sufrágio feminino foi introduzido em 1931, mas apenas para mulheres com curso médio ou superior, enquanto os homens votavam com alfabetização básica. A igualdade de direitos políticos só seria garantida pela Constituição de 1976, aprovada após a Revolução de Abril, que consagrou no artigo 13.º o princípio da igualdade entre homens e mulheres.

A evolução jurídica em matéria de igualdade de género pode ser dividida em alguns marcos essenciais:

- **1931** – Introdução restrita do sufrágio feminino (Decreto-Lei n.º 19.694), limitado a mulheres com grau médio ou superior e exercício de certas profissões.
- **1968** – Alargamento parcial do sufrágio feminino, mas ainda sem equiparação plena.
- **1974/1976** – Após o 25 de Abril, a Constituição da República Portuguesa (1976) estabelece a igualdade formal de direitos e a proibição de discriminação em função do sexo (artigos 13.º e 59.º).
- **1981** – Revisão do Código Civil elimina a figura da “chefia do casal”, reconhecendo igualdade entre cônjuges.
- **1979** – Lei n.º 392/79 cria a Comissão da Condição Feminina, antecessora da atual Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).
- **1991** – Lei n.º 60/91 reforça direitos de proteção da maternidade e paternidade no trabalho.
- **1997** – Revisão constitucional introduz o princípio da paridade no acesso a cargos políticos e públicos.
- **2006** – Lei da Paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006), que estabelece quotas mínimas de representação de ambos os sexos nas listas eleitorais.
- **2018** – Revisão da Lei da Paridade aumenta para 40% a representação mínima de cada sexo nas listas para órgãos políticos.

Estes avanços legislativos refletem um esforço para superar desigualdades históricas e alinhar Portugal com as convenções internacionais, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, 1979). No entanto, apesar dos progressos formais, estudos recentes mostram que persistem desigualdades práticas, como a disparidade salarial, a sub-representação das mulheres em cargos de topo político e empresarial e a sobrecarga do trabalho não remunerado (Ferreira, 2010; Santos, 2021).

Assim, a análise histórica e legislativa da disparidade de género mostra que, embora Portugal tenha acompanhado os avanços globais e possua atualmente um quadro jurídico robusto em matéria de igualdade, as práticas sociais continuam a reproduzir assimetrias. A trajetória histórica evidencia uma lenta transição de um sistema jurídico e cultural que naturalizava a subordinação feminina para um modelo que reconhece a igualdade de género como valor constitucional. Contudo, a efetivação dessa igualdade permanece um desafio contemporâneo.

4. Disparidade de Género no Exército Português e na GNR

À medida que as forças armadas começaram a permitir a entrada de mulheres – principalmente durante o período da Segunda Guerra Mundial –, emergiu a necessidade de estudá-las nesse contexto. Isso deu origem a debates sobre quem é "obrigado" a servir, quem tem o "direito inalienável" de servir e quem "conquistou o privilégio" de servir, colocando em causa o estatuto das mulheres como cidadãs plenas (Silva & da Costa Soares 2020).

Imediatamente, surgiram questões relacionadas com a sua presença nas forças armadas, argumentando que eram dispendiosas e pouco eficazes, que não conseguiriam adaptar-se à disciplina militar e que a sua inclusão iria masculinizá-las, além de prejudicar os valores morais dos Estados Unidos. Também houve ataques à moralidade e à sexualidade das mulheres militares (Silva & da Costa Soares 2020).

O aumento do número de mulheres no serviço militar, sobretudo em áreas anteriormente compostas exclusivamente por homens, e a ameaça percebida aos espaços remanescentes exclusivamente masculinos geraram antipatia e hostilidade dirigidas às mulheres militares. Estas começaram a reivindicar direitos relacionados com a maternidade e cuidados de saúde diferenciados, muitas vezes classificados como “problemas das mulheres” (Silva & da Costa Soares 2020).

Além disso, foram feitas acusações de que as mulheres não desempenhavam as suas funções adequadamente nos exercícios, distraíam os homens durante o serviço, perturbavam os laços de camaradagem entre eles e que beneficiavam injustamente de políticas de ação afirmativa que lhes atribuiriam vantagens imerecidas.

Face à baixa aceitação e aos problemas associados à entrada das mulheres, foram implementados programas destinados a educar os membros das forças armadas sobre discriminação sexual, assédio sexual e comportamentos não profissionais. Silva e da Costa Soares (2020) observa, no entanto, que as políticas públicas e esses programas educativos frequentemente negligenciaram ou ignoraram debates históricos que poderiam ter sido úteis e instrutivos.

Por outro lado, argumenta que a integração das mulheres deveria ser vista como uma oportunidade para rever a cultura e a estrutura das forças armadas, com o objetivo de maximizar a sua eficácia em guerras contemporâneas. Um exemplo citado pelo autor é o caso do treino dos Marines, em que houve preocupações sobre a possibilidade de os padrões serem reduzidos devido à aceitação de mulheres, apesar das garantias firmes do comandante de que tal nunca aconteceria e que os padrões são neutros em termos de género (Silva & da Costa Soares 2020).

Dado o limitado suporte bibliográfico sobre a condição minoritária das mulheres na Polícia de Segurança Pública (PSP), recorreu-se à análise de um estudo referente à situação das mulheres nas Forças Armadas (FA), realizado por Carreiras (1997). Este trabalho, desenvolvido em 1994 e publicado em 1997, abrangeu todas as mulheres que se encontravam ao serviço das FA (Portinha, 2010).

De acordo com a autora, o carácter predominantemente masculino da função militar interfere na construção de identidades sociais e nos estereótipos de género, que, ao excluir o sexo feminino, reforçou a assimetria entre os dois géneros. Comparando o estudo com outros trabalhos sobre estereótipos de género, verifica-se que o sexo masculino está frequentemente associado ao domínio e à instrumentalidade, enquanto o feminino está relacionado com a submissão e a expressividade. Entre os indivíduos inseridos no mercado de trabalho, a diferenciação entre os sexos opõe a dominância masculina à submissão feminina, associando o trabalho ao homem e a família à mulher (Portinha, 2010).

Na estrutura orgânica da PSP, as funções policiais classificam-se em quatro categorias: funções de comando e direção; de assessoria; de supervisão; e de execução. A função de comando é uma das primeiras exercidas por um Oficial de Polícia ao concluir a Licenciatura em Ciências Policiais, sendo colocado a comandar uma Esquadra.

Segundo Portinha (2010), o comando de uma Esquadra de polícia é uma função crucial na estrutura hierárquica da PSP, uma vez que o comandante é responsável pelo bom funcionamento da Esquadra sob a sua direção. Tal responsabilidade inclui assegurar o cumprimento das missões atribuídas à Polícia, gerindo os recursos materiais e humanos da unidade. O comandante lidera homens e mulheres que, sob as suas ordens, atuam na defesa e aplicação das leis do país, na promoção da legalidade democrática, na proteção dos direitos dos cidadãos e na garantia da segurança interna.

A cultura militar foi historicamente construída com base em conceitos socialmente aceites que utilizam os papéis de género na sociedade como ideologia. Assim, aqueles mais comuns nas sociedades ocidentais contemporâneas associam a figura masculina à força, robustez e ao dever de proteger, enquanto a figura feminina é associada à fragilidade e à necessidade de receber proteção (Guimarães et al., 2019).

Há, portanto, uma construção social que sustenta as disparidades de género, observadas através da dominação masculina e da consequente subordinação da mulher em relação ao homem no âmbito político, económico e social na sociedade ocidental. Este quadro manifesta-se pela dominação simbólica, ou seja, o exercício de poder de um grupo sobre outro sem a necessidade

de força física. A dinâmica resultante desta dominação, cujas construções favorecem a masculinidade, permite a criação da divisão sexual do trabalho (Guimarães et al., 2019).

A divisão sexual do trabalho consiste na separação de tarefas, atribuições e lugares sociais entre homens e mulheres como resultado das interações entre os géneros. A partir deste conceito, são atribuídas aos homens atividades produtivas e de elevado valor social agregado que se manifestam e atuam na esfera pública, ocupando posições ativas na sociedade através da realização de estudos, atividades remuneradas e envolvimento na política, desempenhando ou participando da realização de aspetos relevantes para o funcionamento de determinado ordenamento social. Em contrapartida, à mulher são atribuídas funções relacionadas com os cuidados da família e aos afazeres domésticos, de modo que o papel da mulher é associado à esfera privada, dedicando-se ao ambiente familiar e aos cuidados com a família, em toda a sociedade global (Guimarães et al., 2019).

Dentro das forças armadas, aqueles que defendem a ausência das mulheres nas frentes de combate baseiam-se em argumentos frágeis e já refutados ao longo dos anos, que se fundam em aspectos físicos, psicológicos e, por causa destes, na possibilidade de prejudicar a coesão da tropa. Na maioria das vezes, quando o tema género surge para ser discutido, dois dos primeiros argumentos a serem levantados para justificar os papéis sociais diferenciados exercidos por homens e mulheres são as diferenças físicas e emocionais entre os géneros. Como mencionado anteriormente, aos homens são atribuídas, pelo imaginário coletivo pautado em construções de género discriminatórias, características de força, resistência, apatia e estabilidade emocional, enquanto as mulheres são estereotipadas como frágeis, pacíficas, sensíveis e emotivas. Assim, tal argumento é levado para o âmbito das Forças Armadas com o intuito de reforçar disparidades e segregações baseadas em construções de género (Guimarães et al., 2019).

Por fim, outro argumento contrário à ascensão das mulheres aos postos mais elevados dentro das forças armadas refere-se a um suposto malefício que elas poderiam causar na coesão, prontidão e eficácia das unidades militares (Guimarães et al., 2019).

Assim, supostamente, as mulheres poderiam interferir negativamente no emocional dos homens, o que afetaria as relações de trabalho estabelecidas entre eles dentro do âmbito militar. No entanto, a autora argumenta, com base em estudos realizados nos anos 1970 e 1990, que não há evidências que comprovem qualquer relação entre a proporção de mulheres numa tropa e a prontidão demonstrada. As análises realizadas e levantadas pela autora concluem que a partilha de situações “mais duras do que as vividas num quartel é suscetível de facilitar a integração, reforçar a solidariedade de grupo, aumentando a probabilidade de que as pessoas sejam consideradas como indivíduos mais do que como elementos de um grupo ou categoria sexual”

(Guimarães et al., 2019). Além disso, os estudos apontaram que “membros de unidades mistas tendem a desenvolver laços de ‘irmandade’ mais do que laços sexuais. A experiência mostra que a integração efetiva diminui os preconceitos e promove a coesão mais efetivamente que qualquer outro fator” (Guimarães et al., 2019).

A igualdade de género na composição das forças armadas é uma tendência crescente nas estruturas militares que emergiram em um contexto pós-Guerra Fria. A maior participação feminina nas forças armadas foi observada a partir das mudanças nas dinâmicas internacionais com a alteração da ordem mundial, que entrou em vigor a partir da década de 1990. As disparidades de género, pautadas nas construções sociais previamente descritas, ainda são observadas em vários aspetos da sociedade, sobretudo na constituição das Forças Armadas (Guimarães et al., 2019).

Historicamente, as mulheres apresentaram mais dificuldades para se inserir nas organizações militares, comparativamente aos homens, ficando relegadas às posições subalternas ou restritas aos cargos assistenciais e administrativos. A participação feminina nas forças armadas foi possível apenas recentemente em Portugal, desde a década de 1990, representando ainda um quadro incipiente e de mudança lenta e gradual. Assim, é bastante evidente o peso do imaginário que desassocia as mulheres da possibilidade de serem agentes combativos e executoras da força em meio às organizações militares (Guimarães et al., 2019).

A inserção feminina nas Forças Armadas representa um elemento essencial para fomentar o desenvolvimento da capacidade militar. Através da presença de mulheres no contingente militar de forma mais igualitária, é possível criar um aparato mais robusto, diverso e repleto de diferentes habilidades complementares. As mulheres representam um mecanismo essencial para a eficiência das atividades militares desde a reformulação da estrutura militar que se observou a partir do final da Guerra Fria, de modo que as novas formas de violência e ameaça que se inseriram no Sistema Internacional também contemplam a mulher como agente da violência e força (Guimarães et al., 2019).

5. RESILIÊNCIA

A investigação sobre a resiliência entre militares do sexo masculino e feminino destaca fatores de proteção partilhados e distintos. Estudos mostram que, embora ambos os sexos demonstrem uma elevada resiliência, as mulheres reportam frequentemente níveis mais elevados de apoio social como recurso de resiliência, enquanto homens e mulheres apresentam níveis semelhantes de autoeficácia (Iversen & Tikotzki, 2023). Em termos de resultados de saúde mental, a exposição ao trauma é um forte preditor de problemas de saúde mental posteriores para ambos os sexos, mas a resiliência auto-reportada é um factor de protecção particularmente significativo para as mulheres, enquanto que estar num relacionamento sério é mais protector para os homens (Dell et al., 2024). Embora as mulheres possam apresentar sintomas de stress agudo mais elevados, também demonstram fortes capacidades de resiliência em ambientes de combate (Cohen et al., 2024; Nindl et al., 2018).

As competências-chave para a resiliência em contextos militares incluem a autorregulação, a agilidade mental e a força de carácter, sendo que a importância de cada uma varia de acordo com o contexto operacional (Bekešienė et al., 2024). O apoio social, a satisfação conjugal e a resistência psicológica estão consistentemente associadas a melhores resultados de saúde mental para os militares do sexo masculino e feminino, independentemente do estado de implantação (Hoopsick et al., 2020). No geral, estas descobertas sugerem que os programas de desenvolvimento de resiliência nas forças armadas devem considerar fatores de proteção específicos de género e as exigências contextuais das diferentes funções militares para otimizar a prontidão psicológica e o bem-estar (Iversen & Tikotzki, 2023; Dell et al., 2024; Cohen et al., 2024; Bekešienė et al., 2024; Nindl et al., 2018; Hoopsick et al., 2020).

6. HOSTILIDADE E BENEVOLÊNCIA

A investigação sobre a benevolência e a hostilidade nas forças militares e de proteção, tanto masculinas como femininas, revela diferenças de género notáveis e a influência da cultura organizacional. Estudos indicam que os militares do sexo masculino tendem a apresentar níveis mais elevados de agressão indireta e desconfiança, enquanto os militares do sexo feminino demonstram, geralmente, menos agressividade física e verbal; no entanto, ambos os grupos apresentam pontuações de hostilidade elevadas em comparação com os valores normativos, sugerindo uma tendência acentuada para o conflito e o comportamento hostil em ambientes militares (Ponomarenko et al., 2024). Estas descobertas realçam a necessidade de apoio psicológico sensível ao género e de estratégias de gestão de conflitos dentro das forças armadas.

Os sexismos hostil e benevolente também desempenham um papel significativo na formação de percepções e interações. Os cadetes do sexo masculino com níveis mais elevados de sexismo hostil avaliam as líderes femininas, especialmente aquelas com características mais masculinas, de forma menos favorável, enquanto as percepções de justiça nos padrões de aptidão física estão ligadas ao aumento de atitudes sexistas hostis (em vez de benevolentes) entre os cadetes do sexo masculino e feminino (Wetzler et al., 2024; Wu et al., 2022). A persistência da dominância masculina na cultura militar pode criar desafios para as mulheres, mas a presença e a atuação das combatentes femininas estão a começar a alterar os papéis tradicionais de gênero e a promover entendimentos mais matizados de proteção e liderança (Harel, 2024). Abordar as crenças sexistas subjacentes e promover a igualdade são essenciais para reduzir a hostilidade e fomentar um ambiente militar mais inclusivo e benevolente (Wetzler et al., 2024; Wu et al., 2022; Harel, 2024; Ponomarenko et al., 2024).

7. OBJETIVOS E HIPÓTESES

7.1. Objetivos:

1. Avaliar a resiliência das mulheres e dos homens nestas instituições, comparando possíveis diferenças entre gêneros.
2. Avaliar a resiliência dos profissionais comparando GNR e Exército português.
3. Investigar as percepções dos homens e das mulheres face a atitudes sexistas e ambivalentes (hostis e benevolentes).
4. Recolher, através de metodologia qualitativa, estratégias e sugestões para promover a inclusão e o desenvolvimento da liderança feminina nas Forças Armadas e nas Forças de Segurança.
5. Identificar barreiras percebidas para a progressão da carreira das mulheres, através de relatos qualitativos que complementem os dados quantitativos.

Relativamente à resiliência, estudos prévios indicam que, embora homens e mulheres possam apresentar níveis semelhantes de resistência psicológica, as mulheres tendem a demonstrar uma maior capacidade de adaptação perante adversidades e discriminação, recorrendo a estratégias de coping mais flexíveis e apoio social mais robusto (Iversen & Tikotzki, 2023; Cohen et al., 2024; Nindl et al., 2018). Assim, espera-se encontrar diferenças de gênero na resiliência, refletindo as exigências particulares da integração feminina em instituições tradicionalmente masculinas. Além disso, considerando as diferenças culturais e estruturais entre o Exército

Português e a GNR (nomeadamente em termos de disciplina hierárquica, funções e exposição operacional) é plausível antecipar variações na resiliência entre instituições.

No que diz respeito ao sexismo ambivalente, a literatura evidencia que os contextos militarizados tendem a reproduzir uma cultura de masculinidade hegemónica, onde coexistem formas de sexismo hostil (expressão direta de preconceito e resistência à igualdade) e sexismo benevolente (atitudes aparentemente positivas que perpetuam papéis tradicionais de género; Glick & Fiske, 1996; Carreiras, 2004; Guimarães et al., 2019). Neste enquadramento, é expectável que os homens revelem níveis mais elevados de sexismo hostil e benevolente face às mulheres, enquanto estas manifestem maior perceção de atitudes hostis dirigidas ao seu grupo. Tais diferenças refletem não apenas desigualdades estruturais, mas também processos simbólicos de manutenção da identidade masculina no espaço militar (Wetzler et al., 2024; Wu et al., 2022).

Deste modo, as hipóteses propostas procuram testar empiricamente estas tendências, articulando os domínios da resiliência psicológica e das atitudes sexistas no contexto do Exército e da GNR, contribuindo para compreender como fatores individuais e culturais interagem na perpetuação ou superação das disparidades de género nestas instituições.

7.2. Hipóteses:

H1: Existem diferenças entre homens e mulheres nos níveis de resiliência;

H2: Existem diferenças entre GNR e o Exército Português nas escalas de resiliência (exploratória);

H3: Os participantes do sexo masculino apresentam níveis mais elevados de sexismo hostil e benevolente face às mulheres, do que as participantes do sexo feminino;

H4: As participantes do sexo feminino apresentam níveis mais elevados de sexismo hostil em relação aos homens, em comparação com os níveis reportados pelos participantes do sexo masculino;

H5: Os participantes do sexo masculino apresentam níveis mais elevados de atitudes sexistas benevolentes em relação aos homens, em comparação com os níveis reportados pelas participantes do sexo feminino.

8. MÉTODO

8.1. Participantes

Para o presente estudo, a amostra foi constituída 54 participantes, 30 do sexo masculino (55,6%), 24 sexo feminino (44,4%), por trabalhadores de duas instituições que pertencem ao estado português, uma delas será as Forças Armadas exclusivo ao Exército Português cerca de 24,1% da amostra e a outra foi as Forças de Segurança exclusivo à GNR cerca de 75,9% da amostra, ambos são militares. Os participantes têm idades compreendidas entre os 24 e os 55 anos, 9,3% concluíram o ensino básico, 42,6% o ensino superior e 48,1% o ensino secundário, mesmo não sendo significativo a maioria tem o ensino secundário. Cerca de 38 participantes (70,4%) é casado ou esta numa união de facto, 11 participantes (20,4%) estão solteiros e apenas 5 participantes (9,3%) estão divorciados, em relação aos anos de serviço 48,1% tem 25 anos ou mais de serviço, 37% tem entre 20 a 25 anos de serviço, 9,3% tem entre 12 a 20 anos de serviço, 3,7% tem 6 anos ou menos e apenas 1,9% tem entre 6 a 12 anos de serviço. Apenas 1 participante trabalha em condição de contratado, os restantes 53 participantes trabalham em regime efetivo.

A seleção dos participantes foi realizada com base em conveniência, com o objetivo de incluir quem representa cargos de chefia, os subalternos e todos os cargos que possa haver nas instituições e de ambas as instituições.

Para a amostra do presente estudo foram estabelecidos critérios de inclusão e exclusão para garantir a representatividade e adequação dos participantes ao objetivo da investigação. Os critérios de inclusão estipulam que os participantes devem ser colaboradores das organizações publicas Exército Português e da GNR, e que todos devem estar em atividade do desempenho das suas funções, independentemente do setor de atividade, de forma a refletir. Além disso, será exigida uma idade mínima de 18 anos, garantindo que todos os indivíduos são legalmente capazes de fornecer consentimento informado para a participação no estudo. Outro critério era que os participantes tivessem seis meses de experiência na organização atual. Por fim, era imprescindível que todos os participantes possuíssem capacidade de leitura e compreensão do questionário, garantindo a adequada compreensão dos instrumentos utilizados.

Quanto aos critérios de exclusão, são excluídos os trabalhadores que não sejam militares ativos e que não pertençam a uma destas instituições, que foge ao foco do estudo na dinâmica interna das organizações estruturadas. Estão excluídos os participantes envolvidos em estágios ou programas temporários, uma vez que a sua breve permanência na organização pode não

permitir uma exposição suficiente. Por fim, são também excluídos aqueles que não possam fornecer consentimento informado.

8.2. Instrumentos

Para esta dissertação foi construído um questionário baseado em 2 instrumentos e duas perguntas abertas. Foram usados os seguintes instrumentos: Escala Breve de Resiliência e o Inventário de Sexismo Ambivalente. De seguida, serão descritas as medidas utilizadas individualmente.

8.2.1. A Escala Breve de Resiliência (Brief Resilience Scale – BRS)

A Escala Breve de Resiliência (Brief Resilience Scale – BRS), validada para a língua portuguesa (Portugal) a partir da versão original de Smith et al. (2008), tem como principal objetivo avaliar a capacidade de um indivíduo em recuperar-se de situações difíceis e stressantes — ou seja, a sua resiliência.

Esta escala é composta por seis afirmações que refletem diferentes aspetos da recuperação emocional e psicológica após situações de adversidade. Para cada uma das afirmações, o/a respondente deve indicar o seu grau de concordância numa escala de Likert de cinco pontos, sendo: 1- discordo totalmente; 2- discordo; 3- não concordo nem discordo; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente.

Algumas afirmações incluídas na escala, “Tenho tendência a recuperar-me rapidamente após situações difíceis.”; “Tenho dificuldades em recuperar-me (ou centrar-me) rapidamente quando algo de mau acontece.” (Anexo A).

A pontuação final da escala resulta da média dos seis itens (depois de inverter os itens negativos). Quanto mais alta for essa pontuação, maior é a resiliência percebida pelo indivíduo.

8.2.2. Inventário de Sexismo Ambivalente

O Inventário de Sexismo Ambivalente e ao Inventário de Ambivalência em relação aos Homens, usa a versão portuguesa do ASI e AMI, validada por Costa et al. (2015). O Inventário de Sexismo Ambivalente (ASI; Glick & Fiske, 1996) é composto por 22 afirmações que medem as atitudes sexistas em relação às mulheres. Destas, 11 afirmações referem-se a uma forma benevolente de sexismo (por exemplo, “As mulheres deviam ser estimadas e protegidas pelos homens”) e 11 afirmações referem-se a uma forma hostil de sexismo (por exemplo, “As mulheres procuram obter poder através de controlo sobre os homens”).

O Inventário de Ambivalência em relação aos Homens (AMI; Glick & Fiske, 1999) é composto por 20 itens que medem construtos semelhantes de sexismo (benevolente e hostil)

dirigidos aos homens. Destes, 10 afirmações referem-se a uma forma benevolente de sexismo (por exemplo, “Os homens estão mais dispostos a correr riscos do que as mulheres”) e 10 afirmações referem-se a uma forma hostil de sexismo (por exemplo, “Os homens irão sempre lutar para ter um maior controlo na sociedade do que as mulheres”).

Para a adaptação dos inventários para a língua portuguesa foram seguidas diretrizes internacionais para a adaptação transcultural de instrumentos de medida de fenómenos psicológicos (Beaton et al., 2000; Guillemin et al., 1993).

As afirmações são medidas numa escala de Likert de 7 pontos (1- discordo totalmente a 7- concordo totalmente) por forma a permitir que os participantes escolhessem um ponto intermédio e assim averiguar a sensibilidade individual dos itens (Anexo B).

Por fim é ainda importante reforçar que o questionário utilizado nesta dissertação é constituído, para além das escalas anteriormente descritas, por questões sociodemográficas, tais como: Idade; Género; Antiguidade na organização, Habilitações Literárias e Cargo hierárquico.

Foi feito no final do questionário duas perguntas de resposta aberta: “1. Que estratégias ou ações específicas poderiam ser implementadas para promover a inclusão de mulheres em posições de liderança nas forças armadas e nas forças de segurança?” e “2. Na sua opinião, encontra dificuldades ou barreiras na progressão de carreira no género feminino? Pode dar me exemplos se tiver.”, desta forma o questionário fica completo, e cumpre todos os objetivos do estudo que propus.

8.3. Procedimento

Em primeiro lugar, foram definidas as variáveis em estudo e iniciou-se a procura de instrumentos para cada construto, idealmente validados para a população portuguesa. De seguida, foi elaborado o email para pedir a autorização as entidades onde pretendo aplicar o questionário, o mesmo será aplicado a duas entidades diferentes, apliquei ao Exército Português (forças armadas) e à GNR (forças de segurança), ambos são militares, com o objetivo de poder obter algum termo de comparação entre eles. Foi obtida a aprovação científica do conselho do mestrado e do conselho científico do ISEIT.

Construí o questionário na plataforma Google Forms, antes de aplicar o questionário aos colaboradores, foi-lhes apresentado um consentimento informado, onde indiquei o objetivo do estudo, e reforcei que a sua participação era voluntária e que as respostas são anónimas, desta forma foi apresentado a todos os participantes os seus direitos e deveres, garantindo que este estudo não oferecia qualquer tipo de risco físico, social, legal ou financeiro.

8.4. Análise dos dados

Os dados foram analisados com recurso ao software IBM SPSS Statistics®, utilizou-se uma abordagem mista, quantitativa e qualitativa. Foi utilizado o teste T de comparação de médias para poder analisar as diferenças entre as GNR e o Exército, estatística descritiva através de médias e frequências.

9. RESULTADOS

9.1. Análise quantitativa

No presente estudo foram avaliadas diversas componentes psicológicas nos elementos da GNR e do Exército Português. As componentes avaliadas foram, a resiliência ($M = 3,60$, $DP = 0,79$), o sexismo hostil ($M = 3,67$, $DP = 1,08$), o sexismo benevolente ($M = 3,57$, $DP = 0,69$), sexismo hostil nos homens ($M = 3,23$, $DP = 0,96$), e por fim o sexismo benevolente nos homens ($M = 3,15$, $DP = 1,15$).

Tabela 1

Média e Desvio padrão dos instrumentos aplicados.

Variáveis	Média	Desvio Padrão
Resiliência	3,60	0,79
Sexismo Hostil	3,67	1,08
Sexismo Benevolente	3,57	0,69
Sexismo Hostil Homens	3,23	0,96
Sexismo Benevolente Homens	3,15	1,15

Em relação à H1, que previa diferenças entre homens e mulheres nas escalas de resiliência, os resultados indicaram não haver diferenças estatisticamente significativas entre os géneros, $t(52) = 1,080$, $p = 0,143$.

Quanto à H2, que examinava possíveis diferenças entre membros da GNR e do Exército Português nas escalas de resiliência, os resultados também mostraram ausência de diferenças significativas entre os grupos, $t(52) = -1,244$, $p = 0,110$.

Em relação às atitudes sexistas, a H3 sugeria que os homens apresentariam níveis mais elevados de atitudes sexistas ambivalentes (hostis e benevolentes) em relação às mulheres. Os dados confirmaram esta previsão. Foram verificadas diferenças estatisticamente significativas face ao sexismo hostil, $t(52) = 3,611$, $p < 0,001$ e sexismo benevolente $t(52) = 1,749$, $p < 0,05$. Os participantes do sexo masculino apresentaram maiores valores de sexismo hostil ($M = 4,09$, $DP = 1,02$), em comparação com os participantes do sexo feminino ($M = 3,13$, $DP = 0,92$), tendo-se verificado o mesmo no sexismo benevolente com o sexo masculino ($M = 3,72$, $DP = 0,66$) a apresentar maiores valores que o sexo feminino ($M = 3,39$, $DP = 0,70$). Este padrão mostra que os homens relataram significativamente valores mais altos de atitudes sexistas hostis e benevolentes face às mulheres, do que as mulheres.

A H4 postulava que as mulheres apresentariam níveis mais elevados de atitudes sexistas hostis dirigidas aos homens, em comparação com as atitudes que os homens reportam sobre si mesmos. Os resultados corroboraram esta hipótese, indicando que as mulheres relataram significativamente mais atitudes hostis face aos homens, quando comparadas com as atitudes reportadas pelos participantes do sexo masculino sobre o seu próprio grupo, $t(52) = -2,320, p < 0,05$. Isto sugere que a percepção das mulheres sobre as atitudes hostis dos homens é significativamente mais elevada do que a autopercepção que os homens têm a este respeito.

Por fim, a H5 sugeria que os homens apresentariam níveis mais elevados de atitudes sexistas benevolentes sobre os homens, em comparação com a percepção das mulheres. Os resultados confirmaram esta hipótese, mostrando que os participantes do sexo masculino reportaram níveis significativamente mais elevados de sexismo benevolente do que as participantes do sexo feminino, $t(52) = 3,204, p = 0,001$. Estes resultados indicam que os homens se veem como mais benevolentes do que são percebidos pelas mulheres.

9.2. Análise qualitativa

Tabela 2

Análise qualitativa questão 1

Questão 1 - “Que estratégias ou ações específicas poderiam ser implementadas para promover a inclusão de mulheres em posições de liderança nas forças armadas e nas forças de segurança?”		
Dimensão	Tendência Geral	Principais Ideias / Síntese
Percepção da Igualdade	Predomina a crença de que já existe igualdade formal e de oportunidades.	A maioria considera que os critérios de acesso são iguais para ambos os géneros e que deve prevalecer o mérito pessoal.
Ações Afirmativas	Rejeitadas pela maioria; vistas como injustas ou desnecessárias.	Muitos afirmam que não há necessidade de medidas específicas, pois já existe inclusão formal e igualdade legal.
Consciência Cultural	Minoritária, mas reconhece o papel do sexismo e da cultura organizacional.	Destaca a necessidade de mudança de mentalidade, educação sobre igualdade e

		formação obrigatória em temas de género.
Propostas Concretas	Escassas; quando existem, centram-se em formação, infraestrutura e recrutamento.	Exemplos: criação de alojamentos para mulheres, aumento de vagas e campanhas de informação sobre os requisitos de acesso.

Muitos participantes defendem que os critérios de acesso às posições de liderança são, e devem continuar a ser, iguais e baseados no mérito individual, sem necessidade de distinções de género.

Esta visão reflete uma forte valorização do mérito pessoal e da neutralidade de género nos processos de progressão na carreira, o que, por sua vez, leva à rejeição generalizada das ações afirmativas, frequentemente vistas como injustas, desnecessárias ou até discriminatórias ao favorecerem um grupo em detrimento de outro.

Apesar de ser uma perspetiva minoritária, nota-se a presença de um discurso que reconhece a influência do sexismo e da cultura organizacional como barreiras reais à ascensão feminina. Esta consciência cultural, ainda que não predominante, é relevante por propor mudanças mais estruturais, como a educação para a igualdade, a formação sobre temas de género e o reconhecimento da existência de formas subtis de discriminação, que vão além da simples ausência de barreiras legais.

As propostas concretas apresentadas são poucas, mas indicam caminhos possíveis para a promoção da igualdade de género. Estas sugestões centram-se sobretudo na melhoria das condições de infraestrutura (como alojamento para mulheres), no alargamento de oportunidades de acesso a todos os postos e em ações de informação e recrutamento mais inclusivas. No entanto, o facto de estas propostas serem escassas pode também refletir uma certa resistência ou falta de reflexão profunda sobre as necessidades específicas das mulheres nestes contextos profissionais.

Os dados revelam um descompasso entre a perceção de igualdade e a realidade ainda marcada por desigualdades estruturais. A crença generalizada na meritocracia pode, paradoxalmente, dificultar a implementação de medidas mais efetivas de inclusão.

Tabela 3

Análise qualitativa questão 2

Questão 2 - “Na sua opinião, encontra dificuldades ou barreiras na progressão de carreira no gênero feminino?”		
Dimensão	Tendência Geral	Principais Ideias / Síntese
Percepção Geral	A maioria acredita que não há barreiras de gênero na progressão.	A maioria considera que as oportunidades são iguais entre gêneros e que a promoção é automática, não identificando discriminação.
Fatores Reconhecidos	Maternidade e necessidade de provar competência aparecem como obstáculos pontuais.	Alguns reconhecem que a maternidade e a necessidade de demonstrar valor adicional podem dificultar o avanço na carreira.
Consciência Institucional	Fraca; poucos identificam barreiras estruturais ou culturais.	Há desconhecimento ou ausência de percepção sobre desigualdades institucionais ou culturais que afetem o progresso das mulheres.
Tipo de Igualdade Defendida	Igualdade formal/legal, mas não necessariamente igualdade real de experiência.	Predomina a visão de que a lei já garante igualdade, ainda que isso não represente igualdade prática no cotidiano profissional.

A análise das respostas evidencia que a maioria dos participantes acredita que não existem barreiras de gênero na progressão de carreira, sustentando a ideia de que as oportunidades são formalmente iguais para homens e mulheres.

Esta percepção dominante está alinhada com uma visão legalista e meritocrática da igualdade, onde se assume que o gênero não influencia os processos de promoção, muitas vezes considerados automáticos ou baseados exclusivamente no desempenho individual.

Apesar dessa percepção de igualdade, surgem reconhecimentos pontuais de obstáculos reais enfrentados pelas mulheres, especialmente relacionados à maternidade e à necessidade de provar continuamente a sua competência, indicam que a experiência profissional das mulheres pode ser

significativamente diferente, refletindo pressões adicionais que não são necessariamente enfrentadas pelos homens.

A consciência institucional sobre estas desigualdades é fraca, com poucos participantes a identificar ou reconhecer barreiras estruturais ou culturais dentro das organizações. Respostas como “Desconheço” ou “Sem dados” apontam para uma falta de reflexão crítica ou de dados disponíveis sobre o impacto do género nos percursos profissionais.

Adicionalmente, o tipo de igualdade mais frequentemente defendido é o da igualdade formal ou legal, ignorando-se, muitas vezes, as diferenças de contexto, vivências e desafios entre géneros. Esta visão limitada pode contribuir para a invisibilização das dificuldades reais que afetam a progressão das mulheres, mantendo as barreiras menos explícitas e difíceis de enfrentar.

Apesar da crença generalizada numa igualdade de oportunidades, a realidade mostra que persistem desafios específicos para as mulheres, sobretudo em função de papéis sociais atribuídos ao género, como o da maternidade, e de expectativas reforçadas culturalmente.

A análise das duas questões revela uma perceção dominante de que GNR e o Exército já oferecem igualdade formal entre homens e mulheres, tanto no acesso como na progressão de carreira. A maioria dos participantes considera que os critérios de mérito e desempenho são aplicados de forma igualitária, rejeitando, por isso, a necessidade de políticas de ação afirmativa ou medidas específicas de promoção da inclusão feminina.

Contudo, uma minoria mais crítica reconhece a existência de barreiras subtis e culturais, relacionadas com o sexismo institucional e a persistência de estereótipos de género. Esta visão identifica que, apesar da igualdade formal, a experiência real das mulheres pode ser diferente, exigindo, por vezes, um maior esforço para provar competência e superar obstáculos ligados à maternidade e à mentalidade organizacional.

De forma geral, as respostas demonstram que a igualdade legal é amplamente reconhecida, mas a igualdade prática ainda depende de uma transformação cultural mais profunda, que promova o reconhecimento do contributo feminino e elimine as barreiras simbólicas e institucionais que ainda persistem.

10. DISCUSSÃO

A presente secção visa interpretar os resultados obtidos à luz dos objetivos propostos, confrontando-os com o quadro teórico revisto e analisando o grau de confirmação das hipóteses estabelecidas. O presente estudo propôs-se primariamente a analisar as relações entre o género, os níveis de resiliência, e a manifestação de sexismo hostil e benevolente no Exército Português e na GNR. Mais concretamente, procurou-se compreender como estas atitudes se correlacionam com a perceção de barreiras e dificuldades na progressão de carreira das militares. Esta análise é crucial para contextualizar os desafios socioculturais que persistem nestas instituições.

No que diz respeito aos níveis de resiliência, podemos verificar que a H1 e a H2 não foram de encontro ao esperado. Segundo Iversen & Tikotzki (2023), embora ambos os sexos demonstrem uma elevada resiliência, as mulheres apresentam níveis mais elevados de resiliência, apesar de revelarem sintomas de stress agudo mais elevados, demonstram fortes capacidades de resiliência em ambientes de combate (Cohen et al., 2024; Nindl et al., 2018). No entanto, no presente estudo, não foram encontradas diferenças significativas entre o sexo feminino e o sexo masculino, contrariando a H1. Os resultados obtidos podem ser justificados pela reduzida amostra do estudo e pela medição transversal do construto de resiliência, através de um questionário de autorrelato.

Na H2 não foi encontrada literatura teórica sobre as diferenças entre a GNR e o Exército. Embora fosse esperado encontrar diferenças significativas entre a GNR e o Exército português na escala breve de resiliência, os dados obtidos não corroboraram esta hipótese. Uma vez que a nossa amostra foi composta por 75,9% de participantes da GNR e apenas 24,1% do Exército, a comparação (GNR vs. Exército) é de um grupo de 41 pessoas com um grupo de 13. Esta sub-amostra do Exército é demasiado pequena para que o Teste t tenha poder estatístico. Assim, este desequilíbrio amostral pode ter contribuído para a não-confirmação da H2.

No que diz respeito à H3, verificamos que os participantes do sexo masculino apresentam níveis mais elevados de sexismo hostil e benevolente (ambivalente) em relação às mulheres. Em comparação com as participantes do sexo feminino, os homens percecionaram as mulheres como mais sensíveis, puras e que devem ser protegidas pelos homens (sexismo benevolente), mas também como como mais hostis e que tendem a tentar controlar e ganhar controlo (sexismo hostil). Estes resultados são suportados por literatura anterior, que mostra que os cadetes do sexo masculino avaliam as líderes femininas, especialmente aquelas com características mais masculinas, de forma menos favorável, reportando níveis mais elevados de sexismo hostil (Wetzler et al., 2024; Wu et al., 2022).

As hipóteses H4 e H5 foram também confirmadas, com as mulheres, no geral, a apresentarem níveis mais elevados de sexismo hostil face aos homens. Este padrão revela que as mulheres têm uma perspetiva mais hostil face aos homens, do que a percepção que os homens têm deles próprios. Já no sexismo benevolente face aos homens, os participantes do sexo masculino apresentaram valores mais elevados que as mulheres, o que demonstra que os homens acham-se mais benevolentes em comparação com a perspetiva das participantes do sexo feminino face aos homens. Segundo o estudo de Ponomarenko et al. (2024), existem diferenças de género notáveis promovidas pela influência da cultura organizacional, com os militares do sexo masculino a apresentarem níveis mais elevados de agressão indireta e desconfiança; enquanto que os militares do sexo feminino demonstram, geralmente, menos agressividade física e verbal. No entanto, ambos os grupos tendem a apresentar pontuações de hostilidade elevadas em comparação com os valores normativos, sugerindo uma tendência acentuada para o conflito e o comportamento hostil em ambientes militares, indo ao encontro dos nossos dados: a perspetiva que os homens têm sobre as mulheres é a de que são mais frágeis, logo são menos hostis; já os homens apresentam um nível de hostilidade maior, como seria esperado.

Em contraste, a análise das respostas à questão sobre as estratégias ou ações que poderiam ser implementadas para promover a inclusão de mulheres em posições de liderança nas forças armadas e nas forças de segurança revela uma predominância de discursos centrados na igualdade formal e no mérito.

A maioria dos participantes defende que o acesso a posições de liderança deve basear-se exclusivamente em critérios objetivos e meritocráticos, sem qualquer distinção de género. Neste contexto, é salientado que os requisitos físicos e operacionais devem ser iguais para homens e mulheres, e uma parte significativa considera que a igualdade já se encontra assegurada legalmente e institucionalmente, apontando que já existem mulheres em posições de liderança e que os regulamentos vigentes garantem oportunidades iguais. Exemplos de respostas incluem afirmações como “os critérios para aceder a posições de liderança são iguais independentemente do género” ou “cumprir exatamente os mesmos requisitos mínimos, físicos e operacionais”.

Paralelamente, verifica-se uma resistência à ação afirmativa ou a políticas específicas de inclusão. Muitos participantes rejeitam a ideia de quotas ou medidas diferenciadas, argumentando que a promoção ativa de inclusão baseada no género seria injusta e desnecessária.

Este grupo manifesta a percepção de que qualquer diferenciação positiva seria uma forma de tratamento desigual, como evidenciado por respostas do tipo “não há que haver promoção de

inclusão, porque os critérios são iguais” ou “nenhuma, já somos inclusivos”. Esta postura indica um caráter conservador e defensivo relativamente à adoção de políticas de inclusão.

Um terceiro conjunto de respostas, embora menos frequente, aborda a necessidade de consciencialização e mudança cultural. Alguns participantes reconhecem que a igualdade legal não é suficiente e que é necessária uma transformação das mentalidades dentro das instituições. Este grupo aponta para a persistência de formas de sexismo, tanto hostil como benevolente, e sugere a implementação de formação obrigatória sobre igualdade de género e campanhas de sensibilização. Exemplos incluem afirmações como “só com mudança de mentalidade” ou “educar as pessoas que o que define a competência não é o sexo”. Este tema revela uma consciência crítica sobre desigualdades simbólicas e culturais que permanecem mesmo quando as normas formais garantem igualdade de oportunidades.

Finalmente, algumas respostas referem condições estruturais e institucionais como fatores que ainda podem limitar o acesso feminino. São propostas melhorias práticas, tais como alojamentos adequados para mulheres, abertura de mais vagas em todos os postos e campanhas de informação sobre os requisitos necessários para concorrer aos cursos de formação. Estas sugestões indicam um reconhecimento de barreiras concretas e propõem soluções pragmáticas para favorecer a inclusão.

Em conclusão, as respostas refletem um discurso fortemente orientado pela meritocracia e pelo legalismo, entendendo a igualdade sobretudo como igualdade formal de regras, e não como igualdade de resultados ou de condições reais. Existe uma sensibilidade reduzida para questões relacionadas com a cultura organizacional, preconceitos implícitos ou barreiras estruturais, evidenciando uma resistência à implementação de políticas de inclusão ativa. Contudo, um núcleo minoritário demonstra consciência crítica, propondo medidas de educação, sensibilização e mudança cultural, reconhecendo que a verdadeira inclusão exige mais do que o cumprimento das normas legais.

A análise das respostas à questão sobre possíveis dificuldades ou barreiras na progressão de carreira feminina evidencia, de forma predominante, uma negação da existência de obstáculos específicos. A maioria dos participantes afirma que não existem barreiras diferenciadas para as mulheres, enfatizando a igualdade formal assegurada pelas leis, regulamentos e processos de promoção. Neste contexto, a progressão é frequentemente percebida como baseada no mérito ou automática, sem espaço para discriminação, conforme ilustram respostas como “não, as oportunidades são iguais para ambos os sexos” ou “não identifico dificuldades ou barreiras diferentes, independentemente do género”. Em alguns casos, chega mesmo a sugerir-se que as

mulheres podem ser favorecidas por quotas ou diferenças físicas, reforçando a percepção de que o equilíbrio já foi alcançado.

Um grupo minoritário reconhece barreiras específicas, sobretudo ligadas à maternidade, vista como uma limitação prática na progressão profissional. Algumas respostas apontam também para a necessidade adicional de as mulheres provarem a sua competência e para dificuldades impostas pelo próprio sistema hierárquico rígido, que afeta todos os elementos, mas que pode ter um impacto particular sobre as mulheres. Exemplos incluem afirmações como “sim, a maternidade” ou “infelizmente as barreiras ou dificuldades na progressão da carreira são as impostas pelo próprio sistema, a par dos elementos masculinos”, o que contraria o que o autor Miltersteiner (2020) diz na teoria da “queenbee” que normalmente mulheres em cargos de liderança acabam por dificultar a evolução profissional de outras mulheres, aqui, os inquiridos dizem o oposto, que maioria das vezes estas barreiras são impostas pelos homens. Segundo Harel (2024) a persistência da dominância masculina na cultura militar pode criar desafios para as mulheres, mas a presença e a atuação das combatentes femininas estão a começar a alterar os papéis tradicionais de género e a promover entendimentos mais matizados de proteção e liderança, ao abordar as crenças sexistas subjacentes e promover a igualdade são essenciais para reduzir a hostilidade e fomentar um ambiente militar mais inclusivo e benevolente (Wetzler et al., 2024; Wu et al., 2022; Harel, 2024; Ponomarenko et al., 2024). Este tema evidencia a existência de obstáculos implícitos relacionados com a conciliação familiar e com a cultura institucional, mesmo num contexto formalmente igualitário.

Um terceiro conjunto de respostas revela ambiguidade ou desconhecimento, com expressões vagas como “não sei”, “desconheço” ou “sem dados”, bem como remissões para respostas anteriores. Este grupo demonstra neutralidade ou desinteresse pelo tema, possivelmente devido à ausência de experiência direta com desigualdades ou à percepção de irrelevância da questão.

Em síntese, o discurso predominante reflete uma visão institucionalizada da igualdade, em que as regras são consideradas neutras e a discriminação de género não é reconhecida. Esta percepção tende a minimizar as desigualdades estruturais ou culturais que podem afetar a progressão feminina. A maternidade surge como a única exceção consensual, identificada como um fator que pode atrasar ou limitar a progressão, mas interpretada mais como uma realidade biológica ou pessoal do que como uma falha institucional.

Assim, esta análise sugere que o grupo inquirido apresenta uma baixa percepção crítica sobre desigualdades de género, associando igualdade a tratamento idêntico e não necessariamente à equidade de resultados ou oportunidades reais.

Apesar de os dados qualitativos revelarem uma tendência geral para a perceção de igualdade formal na progressão de carreira, com a maioria dos participantes a afirmar que "as oportunidades são iguais para ambos os sexos", este otimismo percebido entra em contradição direta com os resultados quantitativos. A confirmação da H3 demonstrou a existência de diferenças estatisticamente significativas, com os participantes do sexo masculino a reportar consistentemente níveis mais elevados de Sexismo Hostil e Sexismo Benevolente em relação às mulheres. Este desfasamento sugere que, embora as políticas institucionais possam promover a igualdade legal, as normas culturais e atitudinais que sustentam o sexismo ambivalente permanecem enraizadas e operacionais no dia a dia. Tal fenómeno pode ser interpretado como uma dificuldade dos participantes em reconhecer o impacto de barreiras implícitas e culturais — manifestadas no sexismo benevolente (o desejo de proteger a mulher) e hostil (a perceção de que as mulheres tentam controlar) - que minam a igualdade real, mesmo na ausência de barreiras formais explícitas.

Assim, os resultados deste estudo apontam para a necessidade premente de intervenção a nível institucional. A persistência de atitudes de sexismo ambivalente por parte do sexo masculino, mesmo na ausência de barreiras formais, sugere que as atuais políticas de igualdade não estão a ser totalmente eficazes no combate à cultura subjacente de género. Por conseguinte, é imperativo que as instituições militares invistam em programas de formação que vão além da mera instrução legal sobre não-discriminação. Estes programas devem focar-se ativamente na sensibilização para os vieses inconscientes e para as manifestações subtis do sexismo benevolente, ensinando os participantes a reconhecer o impacto negativo das atitudes que são vistas como "proteção" ou "cavalheirismo", mas que minam a autonomia e a liderança feminina. Em última análise, a garantia de igualdade plena no Exército e na GNR requer uma transformação cultural profunda que valorize e promova ativamente a liderança feminina como um pilar de resiliência organizacional.

Não obstante as suas contribuições, o estudo apresenta algumas limitações que devem ser reconhecidas. Em primeiro lugar, a dimensão reduzida da amostra (54 participantes) limita a generalização dos resultados a toda a população militar e de segurança portuguesa. Em segundo lugar, a utilização de instrumentos de autorrelato pode ter introduzido vieses de desejabilidade social, especialmente em temas sensíveis como o sexismo e a igualdade de género, o facto de ser um estudo misto também dificulta bastante a sua análise, ter sido dado poucas estratégias pelos participantes nas perguntas abertas, em que pedíamos estratégias e não foi dada nenhuma muito elaborada o que demonstrou algum desinteresse pelos inquiridos e que limitou o estudo por não ter essa parte das estratégias muito concebida.

Adicionalmente, o carácter transversal do estudo impossibilita estabelecer relações causais entre as variáveis analisadas, restringindo a compreensão da evolução temporal da resiliência e das perceções de género. Por fim, a amostra não incluiu representantes de todos os ramos das Forças Armadas, o que limita a amplitude comparativa dos resultados.

Para investigações futuras, seria pertinente realizar estudos com amostras mais amplas e diversificadas, incluindo outros ramos militares e forças de segurança, explorar mais a satisfação no trabalho por parte das mulheres na GNR e no Exército, recorrer a metodologias longitudinais que permitam observar mudanças ao longo do tempo. Seria igualmente relevante aprofundar a dimensão qualitativa através de entrevistas ou grupos focais, mais focada no sexismo hostil, de modo a captar com maior profundidade as experiências subjetivas das mulheres nestas instituições. Dada à escassez de estudos que comparem a GNR ao Exército, sugere-se uma continuidade neste tema e nesta comparação que dependesse de mais tempo para melhor eficácia. Além disso, recomenda-se a análise do impacto de programas institucionais de igualdade de género e de formação em liderança inclusiva, avaliando a sua eficácia na redução das disparidades observadas.

CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu uma análise aprofundada da disparidade de género e da resiliência no contexto do Exército Português e da GNR, instituições marcadas por uma forte tradição masculina e por estruturas hierárquicas que historicamente condicionaram a participação das mulheres. Embora se verifique um avanço significativo em termos de igualdade formal e de oportunidades legais, os resultados obtidos indicam que a plena integração feminina continua a ser dificultada por fatores culturais, simbólicos e institucionais enraizados.

A análise quantitativa revelou que não existem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres nos níveis de resiliência, nem entre as duas instituições analisadas. Este resultado sugere que, apesar das adversidades, as mulheres demonstram uma capacidade de adaptação e enfrentamento equivalente à dos homens, o que contraria visões estereotipadas sobre a suposta fragilidade feminina em contextos exigentes como o militar. Contudo, as diferenças observadas nas atitudes sexistas hostis e benevolentes confirmam a persistência de padrões culturais que tendem a reforçar a desigualdade de género e a limitar a perceção de competência das mulheres, sobretudo em cargos de comando.

A análise qualitativa complementou estes achados, revelando uma perceção generalizada de igualdade formal entre géneros, ainda que acompanhada de uma baixa consciência crítica acerca das desigualdades práticas. A maioria dos participantes acredita que as oportunidades de progressão são idênticas, sustentadas por critérios de mérito e desempenho. No entanto, emergiram narrativas que identificam obstáculos subtis, como o impacto da maternidade na carreira, a necessidade de provar constantemente a competência e a persistência de estereótipos que associam a liderança a traços tradicionalmente masculinos. Estas perceções refletem uma discrepância entre o discurso institucional de igualdade e a experiência concreta vivida pelas mulheres no terreno.

Os resultados obtidos permitem concluir que a igualdade de género nas forças militares portuguesas permanece, em grande medida, um objetivo em construção. A ausência de diferenças significativas na resiliência entre géneros é um indicador positivo, pois evidencia que as mulheres possuem os mesmos recursos psicológicos para lidar com as exigências profissionais e emocionais inerentes ao serviço militar. Todavia, as atitudes sexistas identificadas e as barreiras simbólicas apontadas sugerem que o caminho para uma verdadeira inclusão requer mudanças culturais profundas e um compromisso institucional contínuo.

Do ponto de vista teórico, este estudo contribui para o avanço da literatura sobre género e resiliência em contextos militares, ao integrar duas dimensões frequentemente analisadas de

forma separada. Empiricamente, oferece evidências relevantes sobre o impacto da cultura organizacional e das percepções individuais na consolidação de ambientes mais equitativos. Em termos práticos, os resultados reforçam a importância de políticas e programas de formação que promovam a sensibilização para a igualdade de género, o combate ao sexismo institucional e o desenvolvimento de competências de liderança inclusiva. É igualmente recomendável que sejam implementadas medidas de conciliação entre vida profissional e familiar, de modo a mitigar os efeitos da maternidade sobre a progressão na carreira.

Em síntese, este estudo evidencia que, embora a igualdade formal entre homens e mulheres esteja consolidada no plano legislativo, a sua efetivação no contexto militar português ainda depende de uma transformação cultural sustentada. O reconhecimento das capacidades, da resiliência e do contributo das mulheres é essencial para a construção de instituições mais justas, coesas e representativas, capazes de refletir os valores democráticos e de igualdade que a sociedade contemporânea preconiza.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A. & Adams, N. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1, 4, 1977,287-310.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H' Friedman IEd.I, *Encyclopedia of mental heathh*. San Diego:Academic Press, 1998).
- Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Bekešienė, S., Smaliukienė, R., Vaicaitiene, R., Bagdžiūnienė, D., Kanapeckaitė, R., Kapustian, O., & Nakonechnyi, O. (2024). Prioritizing competencies for soldier's mental resilience: an application of integrative fuzzy-trapezoidal decision-making trial and evaluation laboratory in updating training program. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1239481>
- Carreiras, H. (2004). *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London: Routledge.
- Carreiras, H., & Castro, C. (2021). *Women in the Portuguese Armed Forces: Achievements and Challenges*. *Nação e Defesa*, nº 158.
- Cohen, R., Punski-Hoogervorst, J., Maoz, I., Engel-Yeger, B., Tatsa-Laor, L., & Avital, A. (2024). Emotion, attention and stress regulation as markers of resilience in male and female Israeli soldiers during the Israel-Hamas war.. *European archives of psychiatry and clinical neuroscience*. <https://doi.org/10.1007/s00406-024-01948-z>
- Costa, P. Oliveira, R. Pereira, H. & Leal, I., (2015). Adaptação dos inventários de sexismo moderno para Portugal: O Inventário de Sexismo Ambivalente e o Inventário de Ambivalência em Relação aos Homens. *Unidade de Investigação em Psicologia e Saúde, ISPA – Instituto Universitário, Lisboa, Portugal. Reflexão e Crítica*, 28(1), 126-135. DOI: 10.1590/1678-7153.201528114
- Dell, L., Madden, K., Baur, J., Sbisà, A., McFarlane, A., VanHooff, M., Bryant, R., & Lawrence-Wood, E. (2024). Trauma, resilience and significant relationships: Sex differences in protective factors for military mental health. *The Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 59, 48 - 59. <https://doi.org/10.1177/00048674241286818>

- Duby, G., & Perrot, M. (1990). *História das Mulheres no Ocidente*. Porto: Afrontamento.
- Ferreira, V. (2010). *Desigualdades de género em Portugal: políticas públicas e cidadania*. Lisboa: ICS.
- Flabbi L., Macis M., Moro A. & Schivardi F., (2019). Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance, *The Economic Journal*; Published by Oxford University Press. pp. 2390-2423. Doi: 10.1093/ej/uez012
- Glick, P., & Fiske, S. (1999). The Ambivalence toward Men Inventory: Differentiating hostile and benevolent beliefs about men. *Psychology of Women Quarterly*, 23, 519-536. doi:10.1111/j.1471-6402.1999.tb00379.x
- Glick, P., & Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. doi:1996- 03014-006
- Guillemin, F., Bombardier, C., & Beaton, D. (1993). Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology*, 46(12), 1417-1432. [https://doi.org/10.1016/0895-4356\(93\)90142-n](https://doi.org/10.1016/0895-4356(93)90142-n)
- Guimarães, F., Santana, E., Palmeira, M., Souto, M., & Rocha, B. (2019). *A participação feminina nas forças armadas brasileiras e seus desafios contemporâneos*. In CONGRESSO ACADÊMICO SOBRE DEFESA NACIONAL (Vol. 16).
- Harel, A. (2024). Anything you can do [I can do better]: Exploring women's agency and gendered protection in state militaries. *European Journal of International Security*, 9, 574 - 587. <https://doi.org/10.1017/eis.2024.22>
- Hoopsick, R., Homish, D., Collins, R., Nochajski, T., Read, J., Bartone, P., & Homish, G. (2020). Resilience to mental health problems and the role of deployment status among U.S. Army Reserve and National Guard Soldiers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 56, 1299-1310. <https://doi.org/10.1007/s00127-020-01899-5>
- Iversen, Z., & Tikotzki, M. (2023). Officer Resilience Scale: Resources, Measurement and Gender Differences among Israel Defense Force Cadets. *Military Behavioral Health*, 11, 121 - 132. <https://doi.org/10.1080/21635781.2023.2221467>
- Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy*. New York: Oxford University Press.
- Lousada, A. (2014). *A integração das mulheres na Guarda Nacional Republicana: limites e possibilidades*. *Revista de Ciências Policiais*, 2(1).

- Miltersteiner, R., Oliveira, F., Hryniewicz, L., Sant'anna, A., & Moura, L. (2020). Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(2), 406-423.
- Monteiro, A. (2012). *Mulheres em tempos de guerra: contributos para a história da enfermagem militar em Portugal*. Lisboa: Edições Colibri.
- Nindl, B., Billing, D., Drain, J., Beckner, M., Greeves, J., Groeller, H., Teien, H., Marcora, S., Moffitt, A., Reilly, T., Taylor, N., Young, A., & Friedl, K. (2018). Perspectives on resilience for military readiness and preparedness: Report of an international military physiology roundtable.. *Journal of science and medicine in sport*, 21 11, 1116-1124. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2018.05.005>
- Offen, K. (2000). *European Feminisms, 1700–1950: A Political History*. Stanford: Stanford University Press.
- Pateman, C. (1988). *The Sexual Contract*. Stanford: Stanford University Press.
- Pinheiro, T. F., & Couto, M. T. (2008). Homens, masculinidades e saúde: uma reflexão de gênero na perspectiva histórica. *Cadernos de história da ciência*, 4(1), 53-67.
- Pomeroy, S. (1994). *Goddesses, Whores, Wives, and Slaves: Women in Classical Antiquity*. New York: Schocken Books.
- Ponomarenko, Y., Hresa, N., & Filonenko, V. (2024). Psychological and gender specific correlates of aggressive behaviour in military personnel. *Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*. <https://doi.org/10.32631/v.2024.2.24>
- Portinha, F. (2010). *Comando e liderança das mulheres Oficiais no Comando de Polícia de Lisboa* (Master's thesis, Universidade NOVA de Lisboa (Portugal)).
- Ribeiro, C. (2018). *Género e carreira militar: dificuldades de conciliação e desigualdade de oportunidades*. *Revista Sociologia*, nº 34.
- Santos, A. (2021). *Igualdade de género em Portugal: avanços e resistências*. Coimbra: Almedina.
- Santos, M. (2020). *Mulheres nas Forças de Segurança: O caso da GNR*. Dissertação de Mestrado, ISCSP-ULisboa.
- Santos, N., & Diógenes, C. (2019). Liderança feminina: um estudo pragmático das dificuldades de mulheres em cargos de liderança. *Revista Uniaraguaia*, 91-102.
- Scott, J. W. (1986). "Gender: A useful category of historical analysis". *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.

- Silva, A., & da Costa Soares, M. (2020). Mulheres em guerra: A luta pela igualdade de gênero nas Forças Armadas Americanas. *Revista Defesa e Segurança*, 5(1), 68-95.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K. T., Tooley, E. M., Christopher, P. J., & Bernard, J. F. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194-200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Walby, S. (2011). *The Future of Feminism*. Cambridge: Polity Press.
- Watterston, B. & Ehrich, L., (2024). *Women's leadership development is everybody's business: if not now, when?* School Leadership & Management, Routledge; pp.1-21. <https://10.1080/13632434.2023.2299942>.
- Wetzler, E., Korenman, L., & Rylander, S. (2024). Gender Bias in Perceptions of Military Leaders: Hostile Sexism Moderates Men's Evaluations of Faces. *Sex Roles*. <https://doi.org/10.1007/s11199-024-01462-5>
- Wu, M., Ford, E., Nicol, A., & De France, K. (2022). Are equitable physical performance tests perceived to be fair? Understanding officer cadets' perceptions of fitness standards. *Military Psychology*, 35, 262 - 272. <https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2118486>

Anexos

Anexo A- Escala Breve de Resiliência

INSTRUÇÃO: Na escala abaixo, faça **um “X”** ou **um círculo** que melhor corresponde à sua escolha para cada uma das afirmações.

1. Tenho tendência a recuperar-me rapidamente após situações difíceis.				
1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

2. Tenho dificuldade para enfrentar situações estressantes.				
1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

3. Não levo muito tempo para me recuperar de uma situação estressante.				
1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

4. Tenho dificuldades em recuperar-me (centrar-me) rapidamente quando algo ruim acontece.				
1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

5. Geralmente, enfrento momentos difíceis sem grandes preocupações.				
1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

6. Tenho tendência a levar um longo tempo para superar problemas (reveses) em minha vida.				
1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

Anexo B- Inventário de Sexismo Ambivalente

Fatores, Itens, e Pesos Fatoriais do ASI

Nº Item	Fator / Item	Peso Fatorial
Sexismo Hostil		
2	Muitas mulheres estão, na realidade, à procura de favores especiais, tais como políticas de contratação que as favoreçam em detrimento dos homens, sob o pretexto de requererem “igualdade”	0,55
4	A maioria das mulheres interpreta comentários ou atos inocentes como sendo sexistas	0,62
5	As mulheres ofendem-se com demasiada facilidade	0,65
7	As feministas não pretendem que as mulheres tenham mais poder do que os homens	0,40
10	A maioria das mulheres não consegue apreciar plenamente tudo o que os homens fazem por elas	0,64
11	As mulheres procuram obter poder através de controlo sobre os homens	0,75
14	As mulheres exageram os problemas que têm no trabalho	0,64
15	Quando uma mulher consegue que um homem se comprometa com ela, geralmente tenta dar-lhe rédea curta	0,74
16	Quando as mulheres perdem com homens numa competição justa, elas costumam queixar-se de terem sido discriminadas	0,70
18	Existem, na realidade, muito poucas mulheres que se divertem a provocar homens mostrando-se sexualmente disponíveis, e depois recusando os avanços masculinos	-
21	As feministas estão a fazer exigências inteiramente razoáveis aos homens	-
Sexismo Benevolente		
Paternalismo Protetor		
3	Num desastre, as mulheres não deviam, necessariamente, ser resgatadas antes dos homens	0,30
9	As mulheres deviam ser estimadas e protegidas pelos homens	0,55
17	Uma boa mulher deve ser colocada num pedestal pelo seu homem	0,64
20	Os homens devem estar dispostos a sacrificar o seu próprio bem-estar para garantirem a segurança financeira para as mulheres nas suas vidas	0,55
Diferenciação de Género Complementar		
8	Muitas mulheres têm uma qualidade de pureza que poucos homens possuem	0,68
19	As mulheres, comparadas com os homens, tendem a ter uma sensibilidade moral superior	0,73
22	As mulheres, comparadas com os homens, tendem a ter um sentido mais refinado de cultura e bom gosto	0,68
Intimidade Heterossexual		
1	Não importa o quão realizado seja, um homem não é verdadeiramente completo enquanto pessoa se não tiver o amor de uma mulher	0,81
6	As pessoas são muitas vezes verdadeiramente felizes na vida sem estarem romanticamente envolvidas com uma pessoa do sexo oposto	0,55
12	Todo o homem devia ter uma mulher que ele adore	0,71
13	Os homens são completos sem mulheres	0,66

Análise Fatorial Confirmatória do Inventário de Ambivalência em relação aos Homens

O mesmo procedimento foi adotado para a análise fatorial confirmatória do Inventário de Ambivalência em relação aos Homens. Todos os itens pesaram significativamente no seu fator, e todos os fatores de 1ª ordem pesaram

significativamente no respetivo fator de 2ª ordem. A estatística do Qui Quadrado foi significativa ($\chi^2 = 314,974$, $gl = 162$, $p < 0,001$), embora os restantes índices de ajustamento tenham revelado um bom ajustamento do modelo (CFI = 0,91; GFI = 0,89; RMSEA = 0,06). A validade fatorial individual foi observada em todos os casos (Tabela 2).

Nº Item	Fator / Item	Peso Fatorial
Hostilidade em relação aos Homens		
Ressentimento do Paternalismo		
9	Os homens irão sempre lutar para ter um maior controlo na sociedade do que as mulheres	0,65
11	Mesmo os homens que alegam ser sensíveis aos direitos das mulheres, na realidade, querem ter um relacionamento tradicional em casa, com a mulher a desempenhar a maioria das tarefas domésticas e a cuidar das crianças	0,51
15	A maioria dos homens dizem-se apoiantes da igualdade das mulheres, mas não conseguem lidar com uma mulher como igual	0,61
Diferenciação de Género Compensatória		
6	Os homens estariam perdidos neste mundo se as mulheres não estivessem lá para os guiar	0,70
8	Os homens agem como bebés quando estão doentes	0,63
17	Na realidade, a maioria dos homens são como crianças	0,77
Hostilidade Heterossexual		
2	Um homem que está sexualmente atraído por uma mulher normalmente não tem problemas morais em fazer o que for necessário para a levar para a cama	0,52
4	Quando os homens agem de forma a "ajudar" as mulheres estão, frequentemente, a tentar provar que são melhores do que elas	0,53
14	Os homens geralmente tentam dominar as conversas quando falam com mulheres	0,63
19	A maioria dos homens assedia sexualmente mulheres, mesmo que de formas subtis, quando estão numa posição de poder sobre elas	0,57
Benevolência em relação aos Homens		
Maternalismo		
1	Mesmo quando ambos os membros de um casal trabalham, a mulher deve ser mais atenta a cuidar do seu homem em casa	0,62
10	Os homens são essencialmente úteis para garantirem a segurança financeira das mulheres	0,50
20	As mulheres deviam cuidar do seu homem em casa, porque os homens se deixariam ir abaixo se tivessem de tomar conta de si próprios	0,71
Diferenciação de Género Complementar		
3	Os homens são menos propensos a perder o controlo em situações de emergência do que as mulheres	0,50
13	Os homens estão mais dispostos a colocarem-se em perigo para proteger outros	0,83
18	Os homens estão mais dispostos a correr riscos do que as mulheres	0,70
Intimidade Heterossexual		
5	Toda a mulher precisa de um parceiro do sexo masculino que a estime	0,80
7	Uma mulher nunca se sentirá verdadeiramente realizada se não tiver uma relação, comprometida e de longa duração, com um homem	0,80
12	Toda a mulher devia ter um homem que adore	0,75
16	As mulheres são incompletas sem os homens	0,74

Fiabilidade Compósita e Validade Discriminante

A consistência e a fiabilidade internas foram adequadas para todos os fatores de ambos os inventários, ASI e AMI, assim como apresentaram em todos os casos evidência de validade discriminante (Tabela 3).

Validade Convergente e Correlações com Variáveis Demográficas

De acordo com as diretrizes propostas pelos autores dos inventários ASI e AMI, foram avaliadas as correlações simples bivariadas e as correlações parciais entre os inventários e os seus subfactores, e entre estes e as variáveis sociodemográficas comumente predictoras de atitudes

sexistas: sexo, idade, anos de escolaridade, religião, e tendência política. Idade e escolaridade foram medidas como variáveis contínuas. Género, religião e política foram codificadas como variáveis *dummy*; sexo: 0 = mulher, 1 = homem; religião: 0 = não católico, 1 = católico; inclinação política: 0 = esquerda; 1 = direita (Tabela 5).

Nas correlações parciais, por forma a obter correlações mais puras e não confundidas por outra forma de sexismo, cada subfactor (sexismo hostil ou sexismo benevolente) foi correlacionado controlando a correlação do outro subfactor. As correlações bivariadas revelaram que os inventários estavam significativamente e fortemente associados ($r = 0,718$) (Tabela 4).

Anexo C- Tabela referente à primeira questão da análise qualitativa

Síntese Geral		
Dimensão	Tendência	Respostas Destacadas
Percepção da Igualdade	Predomina a crença de que já existe igualdade formal e oportunidades iguais.	<p>“Os critérios para aceder a posições de liderança são iguais independentemente do género.”;</p> <p>“Nenhuma, sou a favor de que deve imperar o mérito pessoal.”;</p> <p>“Já existem mulheres em posições de liderança na GNR.”;</p> <p>“Cumprir exatamente os mesmos requisitos mínimos, físicos e operacionais.”.</p>
Ações Afirmativas	Rejeitadas pela maioria; vistas como injustas ou desnecessárias.	<p>“Não há que haver promoção de inclusão, porque os critérios são iguais.”;</p> <p>“Nenhuma, já somos inclusivos.”;</p> <p>“Não identifico necessidade de implementar ações.”;</p> <p>“Nada além do que está na lei.”.</p>
Consciência Cultural	Minoritária, mas presente: reconhece o papel do sexismo e da cultura organizacional.	<p>“Só com mudança de mentalidade.”;</p> <p>“Educar as pessoas que o que define a competência não é o sexo.”;</p> <p>“A inclusão deveria preocupar-se com a igualdade; o sexismo hostil e benevolente continua a existir.”;</p> <p>“Formação obrigatória sobre temática.”.</p>
Propostas Concretas	Escassas; quando existem, focam-se em formação, infraestrutura e recrutamento.	<p>“Alojamento para mulheres.”;</p> <p>“Abertura de mais vagas para mulheres em todos os postos.”;</p> <p>“Campanhas de informação sobre os quesitos necessários para concorrer aos cursos.”.</p>

Anexo D- Tabela referente à segunda questão da análise qualitativa

Questão 2: “Na sua opinião, encontra dificuldades ou barreiras na progressão de carreira no género feminino?”		
Síntese Geral		
Dimensão	Tendência	Respostas Destacadas
Perceção Geral	A maioria acredita que não há barreiras de género na progressão.	<p>“Não, as oportunidades são iguais para ambos os sexos.”;</p> <p>“Não identifico dificuldades ou barreiras diferentes, independentemente do género.”;</p> <p>“Não, pq a promoção é automática.”;</p> <p>“Não. Pelo menos na minha instituição, conheço casos de favorecimento do sexo feminino.”.</p>
Fatores Reconhecidos	Maternidade e necessidade de provar competência aparecem como obstáculos pontuais.	<p>“Sim, a maternidade.”;</p> <p>“Proventura alguma necessidade ainda de provar valor, mais que o que seria esperado.”;</p> <p>“Infelizmente as barreiras ou dificuldades na progressão da carreira são as impostas pelo próprio sistema, a par dos elementos masculinos.”.</p>
Consciência Institucional	Fraca; poucos identificam barreiras estruturais ou culturais.	<p>“Desconheço.”;</p> <p>“Sem dados.”.</p>
Tipo de Igualdade Defendida	Igualdade formal/legal, não necessariamente igualdade real de experiência.	“Não, a lei não faz distinção de sexos.”

Anexo E- Parecer da Orientadora



DECLARAÇÃO DE FINALIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO DE Mestrado DE PSO

Catarina Possidónio, orientador(a) do Estudante Rute Bardon Amaral, n.º 58903, do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, declara que o Projeto de Dissertação intitulado: "Estudos de género e resiliência no Exército Português e na Guarda Nacional Republicana", se encontra concluído e em condições de ser submetido à apreciação da Comissão Científica do Mestrado e a Científico.

Almada, 28 de Outubro, 2025.

O(a) Orientador(a):

(Ass.):

Catarina Possidónio