



ACADEMIA MILITAR

A influência do género no exercício de funções na Guarda Nacional Republicana

**Autora: Aspirante de Infantaria da GNR Cláudia Sofia da Conceição
Videira**

**Orientador: Major de Infantaria do Exército Renato Emanuel Carvalho Pessoa
dos Santos**

Coorientadora: Tenente de Infantaria da GNR Adriana Filipa Gameiro Martins

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, julho de 2015



ACADEMIA MILITAR

A influência do género no exercício de funções na Guarda Nacional Republicana

**Autora: Aspirante de Infantaria da GNR Cláudia Sofia da Conceição
Videira**

**Orientador: Major de Infantaria do Exército Renato Emanuel Carvalho Pessoa
dos Santos**

Coorientadora: Tenente de Infantaria da GNR Adriana Filipa Gameiro Martins

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, julho de 2015

“If not me, who? If not now, when?”

Emma Watson

Dedicatória

Àqueles que fizeram de mim o que sou hoje.

Agradecimentos

*“Era preciso agradecer às flores
Terem guardado em si,
Límpida e pura,
Aquele promessa antiga
Duma manhã futura.”*
Sophia Andresen

Ingressar nos Quadros Permanentes da Guarda Nacional Republicana (GNR), um sonho de há muito, “uma promessa antiga”. Aquilo que desejo ser a minha “manhã futura”, materializada cada vez mais perto, só se torna possível com a reunião de inúmeros esforços. Não faria sentido terminar esta fase sem prestar o devido reconhecimento àqueles que, mais do que eu, permitiram que se escrevesse cada página deste Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA).

Ao Major Santos, pela sua infindável paciência, constante disponibilidade e apoio, e pelos seus conselhos.

À Tenente Martins, pela sua dedicação, constante acompanhamento e receptividade.

Ao Tenente-Coronel Saraiva Ribeiro, ao Major Santos Galan, ao Major Jorge Meireles e à Tenente Paula Fernandes pelos seus preciosos contributos na disponibilização de informação necessária.

Aos participantes na validação do Guião do *Focus Group*, por contribuírem com parte do seu tempo.

Aos participantes nos *focus group* feminino e masculino pela sua disponibilidade e valioso contributo.

À minha família que prepara este trabalho há 23 anos, transmitindo valores e ensinando-me a ser pessoa.

Ao João pelo seu incondicional apoio e paciência em todos os momentos.

A todos os Amigos, pelo seu apoio e cumplicidade, em especial ao Miguel que me despertou para este caminho e à Miss Olga por estar sempre pronta a ajudar.

Aos Amigos e colegas do XX Curso de Formação de Oficiais da GNR, por todos os momentos partilhados e que, com saudade, este trabalho separa.

A todos, o meu mais sincero agradecimento!

Resumo

A procura da igualdade de género, especialmente na equivalência social, é uma temática ainda muito por explorar nas ciências sociais. Estudos revelam que a (des)igualdade de género é reflexo das representações criadas e sustentadas pelas diversas crenças, ideias e valores em torno das diferenças do sexo feminino e masculino.

Foi em 1994 que aconteceu a admissão de mulheres nas fileiras da Guarda Nacional Republicana no Curso de Formação de Praças e tinham como “destino” funções de carácter administrativo. Atualmente, existem 1297 militares femininas distribuídas por diversas funções, das quais se incluem as funções operacionais.

O presente Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada intitula-se *A influência do género no exercício de funções da Guarda Nacional Republicana* e tem como objetivos identificar e analisar possíveis diferenças na perceção dos militares masculinos e femininos em relação ao exercício de funções das militares da GNR. Partindo de um recorte do universo de militares da GNR, o presente estudo contou com uma amostra constituída por 11 participantes (4 do género feminino e 7 do género masculino). Recorreu-se a uma metodologia qualitativa, realizando-se duas entrevistas de *focus group* e a análise de conteúdo abductiva foi realizada com recurso ao *software* QSR NVivo10.

Este trabalho contribui para ganho de conhecimento nesta temática, tendo em conta a escassez de estudos realizados com militares portuguesas. De acordo com as perceções, os resultados revelam que o género influencia a perceção do exercício das funções da militar, considera-se que a militar possui uma capacidade analítica, uma abordagem e uma sensibilidade diferente do militar masculino, fruto da sua natureza e experiência.

Por fim, são apresentadas as limitações desta investigação e discutem-se alguns destes resultados e a sua importância em termos de investigações futuras.

Palavras-chave: Género; Perceção; Funções; GNR.

Abstract

The search for gender equality, especially in social equity, is an issue still a lot to explore in the social sciences. Studies show that the gender (in)equality is a reflection of the representations created and sustained by the various beliefs, ideas and values around differences of male and female.

It was in 1994 that happened the admission of women into the ranks of the National Republican Guard in the Privates Training Course and had as "destination" administrative duties. Currently, there are 1297 female military covering several tasks, including operational tasks.

This Scientific Report of the Applied Research Work is entitled *The influence of gender in the performance of duties of the National Republican Guard* and aims to identify and analyze possible differences in the perception of male and female military regarding the performance of duties of the GNR's service women. Based on the GNR military universe, this study involved 11 participants (4 female and 7 male). We used a qualitative methodology, carrying out two interviews of focus group and the abductive data analysis was performed using the software QSR NVivo10.

This research work contributes to gain knowledge on this issue, given the shortage of studies with Portuguese service women. According to the perceptions, the results show that gender influences the perception of the performance of the duties of the service woman, it is considered that she has an analytical capacity, an approach and a different sensitivity from the serviceman, whereas to be more awake to some questions result of her nature and experience.

Finally, we set out the limitations of this research and discuss some of these results and their importance in terms of future research.

Key-words: Gender; Perception; Duties; GNR.

Índice Geral

Dedicatória	i
Agradecimentos	ii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice Geral	vi
Índice de Tabelas	viii
Lista de Apêndices	ix
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos	x
Capítulo 1 Introdução	1
1.1. Enquadramento da Investigação	1
1.2. Introdução	2
1.3. Importância e Justificação do tema.....	2
1.4. Perguntas de Partida e Derivadas.....	4
1.5. Objetivos Geral e Específicos	4
1.6. Metodologia	5
1.7. Enunciado da Estrutura do Trabalho.....	5
Capítulo 2 Revisão da Literatura	7
2.1. Estudo do Género.....	7
2.1.1. Género e Sexo	7
2.1.2. Género e Papel Social	8
2.1.3. Género e Estereótipo	9
2.1.4. Género e Diferença.....	10
2.1.5. Género e Exercício de funções.....	10
2.1.6. Teorias Feministas e a Construção da Identidade de Género.....	12
2.1.7. Outras Teorias e a Construção da Identidade de <i>Género</i>	14
2.2. Mulheres Militares	16

2.2.1.	Mulheres em Instituições Militares	16
2.2.2.	Mulheres na GNR.....	18
Capítulo 3 Trabalho de Campo.....		20
3.1.	Metodologia e Procedimentos.....	20
3.1.1.	Seleção e Caracterização da amostra	21
3.1.2.	Pré-Teste.....	22
3.1.3.	<i>Focus Group</i>	22
3.1.4.	<i>Software</i> QSR NVivo 10	24
3.2.	Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados	25
3.2.1.	Apresentação dos Resultados	25
3.2.2.	Análise e Discussão dos Resultados.....	26
Capítulo 4 Conclusões e Recomendações		50
4.1.	Conclusões	50
4.2.	Reflexões Finais.....	52
4.3.	Recomendações Futuras	53
Bibliografia.....		55
Apêndices.....		1
Apêndice A Requerimento Comando Territorial de Lisboa		2
Apêndice B Guião dos <i>Focus Group</i>		4
Apêndice C Questionário Sociodemográfico.....		8
Apêndice D Caracterização Sociodemográfica dos <i>Focus Group</i>		9
Apêndice E Árvore de Categorias.....		11

Índice de Tabelas

Tabela n.º 1 - Caracterização Sociodemográfica do Focus Group feminino	9
Tabela n.º 2 - Legenda da tabela 1	9
Tabela 3 - Caracterização Sociodemográfica do Focus Group masculino	10
Tabela 4 - Legenda da tabela 3	10

Lista de Apêndices

Apêndice A	Requerimento Comando Territorial de Lisboa
Apêndice B	Guião dos <i>Focus Group</i>
Apêndice C	Questionário Sociodemográfico
Apêndice D	Caracterização Sociodemográfica dos <i>Focus Group</i>
Apêndice E	Árvore de Categorias

Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos

AM	Academia Militar
APA	American Psychological Association
art.º	Artigo
CARI	Comando de Administração e Recursos Internos
CEP	Corpo Expedicionário Português
Cfr.	Conforme
CTerLisboa	Comando Territorial de Lisboa
DPERI	Divisão de Planeamento Estratégico e Relações Internacionais
e.g.	<i>exempli gratia</i> (por exemplo)
et al	entre outros
FA	Forças Armadas
FS	Forças de Segurança
GIOE	Grupo de Intervenção e Operações Especiais
GNR	Guarda Nacional Republicana
IGM	I Guerra Mundial
n.º	Número
NEP	Norma de Execução Permanente
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
p.	Página
Pd	Pergunta Derivada
Pp	Pergunta de Partida
pp.	Páginas
PSP	Polícia de Segurança Pública
RCFTIA	Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
s.d.	sem data
séc.	Século

SRH	Secção de Recursos Humanos
TIA	Trabalho de Investigação Aplicada
UEO	União Europeia Central

Capítulo 1

Introdução

1.1. Enquadramento da Investigação

A presença das mulheres no seio militar representou, segundo Carreiras (1997, p. 4) “Um (...) «sentimento de urgência»: de uma reflexão sobre a necessidade de acompanhar, desde o seu início, um processo social novo e tendencialmente produtor de transformações, quer ao nível da instituição militar, quer, porventura, do ponto de vista da percepção social do papel das mulheres na sociedade portuguesa”.

Este sentimento de essencial necessidade adveio da intensificação de apelos pelas Instituições Europeias¹ — a que Portugal pertence — em reconhecer a importância de potenciar a participação das mulheres no seio militar dos Estados-Membros (Carrilho, 1994; Carreiras, 1994). Deste modo, torna-se importante conhecer e analisar a inclusão das mulheres na GNR para, posteriormente, não só obter respostas ao nosso desafio, como também contribuir para um aumento de conhecimento sobre a integração das militares nesta instituição.

Como enquadramento inicial, tentar-se-á compreender se este processo foi adotado como resposta às exigências sociais para a inclusão das mulheres no seio das Forças de Segurança (FS) e/ou como medida pró-ativa para cumprir de forma eficiente a sua missão. Alcançadas estas respostas será crucial perceber se existem, ou não, condicionantes ao desempenho de funções exercidas pelas mulheres da FS de natureza militar, em Portugal. Por outras palavras, pretende-se clarificar se existem adversidades no exercício de funções pelas militares e, existindo, como são superadas.

Porém, não se poderá descurar o facto que a integração das mulheres ocorreu primeiramente nas Forças Armadas (FA), durante a I Guerra Mundial (IGM), e não nas FS,

¹ Segundo Carrilho (1994), um tipo de Instituição Europeia é a União Europeia Ocidental (UEO) — Organização de defesa europeia estabelecida pelo Tratado de Bruxelas, em 1954. Instituiu a União Ocidental, formada pelos estados membros da NATO e da União Europeia, à exceção da Dinamarca. Foi dissolvida em junho de 2011 por força da entrada em vigor do Tratado de Lisboa, em 2009.

pelo que será alvo de várias abordagens. Atente-se que, a iniciativa de “apostar” na dualidade de género na GNR ocorreu, somente, em 1994 com a integração de 16 militares nas fileiras desta Instituição. Atualmente, o efetivo nacional contempla 1768² militares femininas.

1.2. Introdução

A Academia Militar (AM), enquanto instituição secular castrense, integra na sua estrutura curricular a formação de Oficiais da GNR, a quem é atribuído o grau académico de Mestre em Ciências Militares, na especialidade de Segurança. Para a conclusão do referido mestrado, visando o aperfeiçoamento da metodologia de investigação, surge o presente RCFTIA subordinado ao tema: *A influência do género no exercício de funções na Guarda Nacional Republicana*.

O capítulo em apreço tem como intuito enquadrar o leitor naquelas que se consideraram ser a justificação e a pertinência do tema. Será exposto o problema, assim como as questões de investigação e os objetivos do estudo. No final será aclarada a metodologia, seguindo-se a estruturação deste Trabalho de Investigação Aplicada (TIA).

1.3. Importância e Justificação do tema

A integração das mulheres nas FA/FS materializa, segundo Esteves (2013, p.1), “(...) uma crescente feminização da mão de obra em sectores onde antigamente estava vedado o seu acesso (...)”, onde as mulheres procuram conquistar espaços, acreditando sempre na concretização das metas pretendidas, apesar das adversidades encontradas numa estrutura social masculinizada (Antão & Branco, 2012)

Em relação à legislação³ existente que estabelece e defende a igualdade entre géneros, a mesma é vasta, proporcionando às instituições⁴ momentos de amplos debates acerca “do

² Cfr. SIGPES/AS 400, dados respeitantes a 31 de dezembro de 2014, fornecidos pela Secção de Recursos Humanos (SRH) do CTerLisboa (Comando Territorial de Lisboa), através da Divisão de Planeamento e Obtenção de Recursos Humanos do Comando de Administração e Recursos Internos (CARI).

³ Cfr. 1) Declaração Universal dos Direitos do Homem; 2) Constituição da República Portuguesa; 3) Lei da Paridade; e 4) Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana.

⁴ Destaca-se as FA, nomeadamente o Exército que tem desenvolvido inúmeros trabalhos referentes ao género, bem como a Polícia de Segurança Pública (PSP) ao nível das FS que também tem demonstrado interesse pela temática, a título exemplificativo destaca-se a elaboração de estudos incidentes sobre a GNR.

acesso por parte das mulheres a cargos anteriormente ocupados apenas por homens (...)” (Lopes, 2008, p.1). A mesma autora menciona que este interesse institucional não tem sido observado muito explicitamente na GNR pois somente se verificam trabalhos efetuados ao nível interno e ao nível das unidades curriculares ministradas na AM⁵, desconsiderando a elaboração de estudos científicos.

Face à escassez de estudos científicos sobre esta problemática na GNR, pretende-se com este trabalho descritivo e exploratório, obter informação com maior riqueza e profundidade de modo a permitir uma compreensão mais alargada do tema. Partindo do relato das experiências de alguns militares masculinos e femininos da GNR, optou-se por uma abordagem de natureza qualitativa, com o objetivo de analisar a perceção dos mesmos sobre a influência do género no exercício de funções na GNR.

Sem a existência de manipulação de variáveis, espera-se conhecer o fenómeno em estudo mais em profundidade do que em quantidade (Silverman, 2000), de forma a permitir posteriormente, recolher informação que estimule futuras abordagens ao tema. Assim, não se pretende explorar esta temática apenas na perspetiva de compreender se existe ou não igualdade de género (sendo este o “veículo” mais usual), mas também numa perspetiva de verificar através das perceções dos militares participantes como se pode potenciar as características singulares de cada género no desempenho das várias funções existentes na GNR.

Para iniciar de forma válida um trabalho de investigação, deve escolher-se um fio condutor que se materializa numa pergunta de partida, através da qual se tenta representar o que se procura estudar e compreender. Esta questão de partida, para além de respeitar determinados critérios, tais como a clareza, a exequibilidade e a pertinência (Quivy & Campenhoudt, 1992), deve permitir a delimitação da abordagem teórica, facilitando deste modo, a construção de objetivos (Almeida & Freire, 2008).

Considerando o carácter exploratório deste estudo, a presente investigação tem como pergunta de partida (P_P):

⁵ Destacam-se as Unidades Curriculares de Sociologia Militar e Psicologia Social.

1.4. Perguntas de Partida e Derivadas

PP — De que modo o género influencia a perceção do exercício das funções da militar da Guarda Nacional Republicana?

Consciente que a percentagem de mulheres é reduzida na GNR quando comparada ao total do efetivo, a problemática em investigação será direcionada ao Comando Territorial de Lisboa, por ser a Unidade Territorial que detém maior representatividade de militares femininas no exercício de funções.

Deve acrescentar-se, ainda que sendo o objeto de estudo a influência do género no exercício de funções, o trabalho que se segue incidir-se-á nas categorias de Oficial e Sargento, em ambos os géneros.

Da reflexão sobre a pergunta de partida surgem perguntas derivadas (**PD**) importantes para o presente trabalho:

PD1 — Relativamente ao género, existem esforços da instituição de implementar processos de equalização?

PD2 — De que modo o género facilita ou restringe o exercício de algumas funções na GNR?

PD3 — Relativamente ao género, existem diferenças no reconhecimento social perante o militar da Guarda?

PD4 — De que modo o género influencia o empenho profissional nas várias funções na GNR?

1.5. Objetivos Geral e Específicos

Atendendo à perceção dos militares da GNR que constituem a amostra, em consonância com as perguntas supracitadas (a de partida e as suas derivadas), consideram-se como objetivos geral (**OG**) e específicos (**OE**) do presente estudo:

OG — Verificar se existem diferenças na perceção entre os militares masculinos e femininos em relação ao exercício de funções das militares da GNR.

OE1 — Verificar se existem diferenças na percepção entre os militares masculinos e femininos sobre a existência, ou não, de mecanismos de processos de equalização, relativamente ao género.

OE2 — Verificar se existem diferenças na percepção entre os militares masculinos e os femininos sobre a existência de procedimentos e/ou condutas que, direta ou indiretamente, motivem tratamentos diferenciadores para a escolha de algumas funções.

OE3 — Identificar possíveis diferenças na percepção entre os militares masculinos e os femininos sobre a influência do género no reconhecimento social como militar da GNR.

OE4 — Verificar se existem diferenças na percepção entre os militares masculinos e os femininos sobre a influência do género no empenho profissional.

1.6. Metodologia

Em função do problema de investigação a desenvolver, das perguntas (partida e derivadas) e dos objetivos (geral e específicos) optou-se pela investigação de cariz descritiva e exploratória com recurso ao *focus group* como técnica de recolha de informação. Esta recolha de informação permitiu obter conhecimentos mais aprofundados e com interesse sobre a temática em análise. A análise, a interpretação e a comparação da informação recolhida contribuiu para alcançar os resultados expressos nas conclusões.

1.7. Enunciado da Estrutura do Trabalho

A estrutura do trabalho RCFTIA foi subdividida em quatro capítulos.

O primeiro capítulo, intitulado de “Introdução”, aborda o enquadramento da investigação, a importância e justificação do tema, as perguntas, de partida e derivadas deste trabalho bem como os respetivos objetivos e a metodologia escolhida.

O segundo capítulo, intitulado de “Revisão da Literatura”, subdivide-se em duas partes, “Estudo do Género” e “Mulheres Militares”, de forma a demonstrar o “estado da arte” da temática em estudo.

O terceiro capítulo, intitulado “Trabalho de Campo”, subdividido em duas partes, “Metodologia e Procedimentos” e “Apresentação, Análise e Discussão de Resultados”. A primeira parte faz alusão à metodologia prosseguida neste trabalho com a seleção e

caracterização da amostra, o pré-teste, a técnica do *focus group* e o *software* utilizado para o tratamento de dados. Na segunda parte procede-se à apresentação dos resultados da investigação e respetiva discussão.

Por fim foram tecidas as conclusões, das quais se esperam que contribuam para a melhoria do desempenho individual da militar da GNR.

Capítulo 2

Revisão da Literatura

2.1. Estudo do Gênero

“Ninguém nasce mulher: Torna-se mulher”

Simone de Beauvoir

As temáticas de gênero e de papéis sociais são bastante abordadas no universo das ciências sociais. A preocupação em estudar estes assuntos adveio da emancipação da mulher pela sua participação no mercado de trabalho e reivindicação de direitos.

Apesar da riqueza do conhecimento gerado no que respeita a esta temática, a generalidade das pessoas não compreende, ainda, a essência de alguns conceitos determinantes. Concomitantemente, generalizam-se ideias, perdendo-se o seu real sentido. Assim, torna-se relevante clarificar alguns conceitos necessários para a compreensão do trabalho que se apresenta.

A distinção dos conceitos *gênero* e *sexo* é bastante debatida e consentânea entre os curiosos das ciências sociais, no entanto, o cidadão comum continua a utilizar incorretamente os referidos termos. Urge explicar estes conceitos.

2.1.1. Gênero e Sexo

O conceito de *gênero* surge nos estudos sobre mulheres, realizados no final da década de sessenta do séc. XX, como categoria social e com o objetivo de eliminar a ideia de que a inferioridade da mulher estava relacionada com a sua natureza (Ramos, 2012).

Vários são os conceitos que definem o que é o *gênero*. Segundo Macedo e Amaral (2005), o conceito de *gênero* trata-se de uma categoria sexual socialmente construída, distinguindo-se do conceito de *sexo*, o qual diz respeito à natureza biológica. Segundo Winslow (s.d.), o *gênero* refere-se às expectativas sociais referentes aos comportamentos

vistos como apropriados para membros de cada sexo, ou seja, o *género* não se refere aos atributos físicos que diferenciam o masculino e o feminino, mas aos traços socialmente estabelecidos de masculinidade e de feminilidade. Para Pinheiro (2013), o *género* permite traçar as diferenças psicológicas, sociais e culturais entre o homem e a mulher, resultantes do seu contexto social⁶. Contudo, Januário (2013, p.19) assevera que “falar em género enquanto processo de construção social indica que a condição das mulheres na sociedade não é de ordem biológica ou fomentada pelo sexo, mas sim por uma normatividade ‘inventada’ por padrões forjados num sistema de dominação masculina (...)”, ou seja, a identidade mulher e homem constitui uma construção simbólica por discursos que caracterizam o sujeito. Ao contrário do *género*, segundo Pinheiro (2013) o *sexo* relaciona-se com as diferenças anatómicas e fisiológicas que permitem distinguir o corpo da mulher do corpo homem.

Sinteticamente, ao contrário do *sexo*, o *género* não é uma “(...) consequência natural das diferenças entre homens e mulheres mas sim de um constructo social e cultural” (Pinto, Nunes, & Fazenda, 2014, p. 18).

2.1.2. Género e Papel Social

Eagly (1987) relacionou o conceito de *género* com o *papel social*, defendendo que as diferenças sexuais resultam dos papéis sociais de cada um, mediante normas de conduta e comportamentos expectáveis. Isto é, existe uma correlação, em cada sociedade, sobre o que é previsível para cada género, sendo transmitido pelos agentes de socialização.

É essencial patentear que, desde cedo, as crianças, no seu contexto social, são orientadas para o correto ou adequado, fazendo corresponder comportamentos expectáveis a cada *género* dependendo do seu *sexo*. Isto transparece-se em diversos fatores, seja através dos brinquedos associados a cada um deles, seja às propostas de desportos na infância, ou até mesmo às profissões tradicionalmente vocacionadas para cada *género*. Assim, não pode deixar-se de referir a importância da família, como agente de socialização, na formação do *género*, desempenhando um papel fundamental nos comportamentos, nos valores e na

⁶ A autora realça, ainda, a importância do contexto social e dos papéis de género, uma vez que estes podem apresentar-se como opostos ao biologicamente concebido. Sendo os homens e mulheres orientados, desde a sua infância, para o que é adequado a cada *género* dado o seu *sexo*, não obsta a que haja uma inversão do que é característico em cada sociedade, quer seja em termos de orientação sexual ou de profissões tradicionalmente relacionadas a um género específico.

trajetória vocacional. Deste modo, os processos de socialização fazem corresponder, ao homem e à mulher, o que é percecionado como eficaz para cada *género*, bem como, em oposição, às atividades culturalmente sancionadas (Martins, 2011). Seguindo esta linha de raciocínio, importa analisar um conceito relevante na compreensão da temática apresentada, o *estereótipo*.

2.1.3. Género e Estereótipo

O *estereótipo* pode ser definido como uma “ideologização de comportamentos e ações de grupos sociais, homens e mulheres, que se traduzem numa representação subjetiva e socialmente partilhada de uma ordem de relações entre esses grupos” (Macedo & Amaral, 2005, p. 54). Na linha de pensamento de Macedo e Amaral (2005) atribui-se ao *estereótipo* a função de facilitar a categorização e a simplificação do ambiente social, como forma de representar a realidade complexa. Deste modo, pode entender-se por *estereótipo*, o comportamento expectável para cada *género*, sendo o mesmo definido de acordo com as características subjetivas e socialmente partilhadas entre os grupos sociais, homens e mulheres. Por conseguinte, o *estereótipo* permite simplificar uma realidade complexa, num conjunto de comportamentos característicos do ambiente social.

Como proposta de diminuir a conceção de estereótipos, Martins (2011, p.42) afirma ser pertinente a “promoção de ações de formação capazes de sensibilizar e desmistificar os estereótipos de género, mostrando claramente que este se constrói através da influência familiar, da comunicação social e da sociedade em geral”.

Podem ser apresentadas como características estereotipadas do *género feminino*, a sua postura intuída de capacidade conciliadora e pacífica. Destitui-se, deste modo, de características como a agressividade, a orientação para a ação, a capacidade de exposição a um perigo físico extremo e a força física, características físicas e psíquicas tipicamente masculinas (Carreiras, 2013). Num estudo semelhante, Santos (2013) vem apresentar como características tipicamente femininas, entre outras, uma melhor capacidade de conviver com a mudança, o pensamento criativo, a análise crítica da informação, a auto compreensão e a compreensão dos outros e a comunicação interpessoal, para além de uma maior tendência a sacrificar a carreira profissional em prol da família.

A temática em análise demonstra-se bastante debatida em diversas áreas, facto que segundo Esteves (2013) é abordada numa perspetiva de evolução do *género feminino* que

descora o *masculino*. Por se considerar longo o caminho percorrido, com sucesso, no âmbito da igualdade de género, não se poderá pensar por igual algo manifestamente diferente. Pretende-se, então, atender a mais um conceito de realce para a compreensão deste trabalho, a *diferença de género*.

2.1.4. Género e Diferença

Segundo Perista e Silva (2005), o reconhecimento e a atuação sob as diferenças entre os *géneros* permitem alcançar uma igualdade. Extrai-se que, o desígnio de que o tratamento inteiramente igualitário de duas realidades diferentes, motiva a desvantagem de uma.

Na ótica de Esteves (2013, p. 9), “a desigualdade de género refere-se à inexistência da igualdade de género”, ou seja, a *diferença de género* menciona como essencial as diferenças naturais e intrínsecas entre o feminino e o masculino, o que se constitui um princípio de base da igualdade de género.

Numa tentativa de reduzir as *diferenças de género* são levados em linha de conta alguns procedimentos, denominados de medidas de discriminação positiva. Geralmente, este tipo de medidas são reclamados por quem entende ou sente comportamentos discriminatórios. Este tipo de interpretações deverão ser lidas não como medidas vocacionadas para estabelecer a igualdade mas como medidas que permitam promover uma competição justa (Santos & Amâncio, 2010). Sublinhe-se que estas medidas de discriminação positiva vêm, de certa forma, apoiar a *diferença de género*.

2.1.5. Género e Exercício de funções

“É por meio da diversidade que a questão de género surge como uma possibilidade promissora no sentido de agregar novas competências às organizações.”

Sandra Santos

Decorridos cerca de vinte anos após a entrada das mulheres na GNR, é possível retirar algumas ilações acerca da presença das mesmas, na Instituição. Ainda assim, poderá questionar-se, por exemplo, se a entrada de elementos femininos trouxe, além da diversidade de recursos humanos, resultados eficientes.

Partilhando a mesma preocupação, outras instituições desencadearam interesse pelo estudo do fenómeno em causa. Diversos são os estudos, nas mais variadas áreas, que se dedicam à compreensão da relação da presença feminina com fatores, como o desenho organizacional, a gestão de competências ou a cultura implementada. Segundo Dutra (2004), as competências individuais não estabelecem uma relação firme entre a *diferenciação de género* e a capacidade para o exercício pleno das competências individuais. Em complemento, Santos (2013, p.43) refere que “o ambiente de trabalho nas organizações é competitivo e, muitas vezes, hostil para as mulheres.” Apesar de se considerar que o género não é uma variável essencial para a eficácia das funções, ainda se pode deparar com alguma rivalidade ou resistência à presença feminina em algumas funções, principalmente as tidas como masculinas.

De facto, a presença da mulher no mercado de trabalho, possibilitou marcar algumas diferenças no desenvolvimento das suas funções, comparativamente com os elementos do *género* oposto. Desde logo, o facto de se relacionar o trabalho emocional com aquele que é desenvolvido pelas mulheres proporcionou a introdução do conceito de *inteligência emocional*, sucessor de *trabalho emocional*. Entende-se que estes conceitos visam catalogar o trabalho de natureza relacional, quer ele seja desenvolvido por homens ou por mulheres. Sublinhe-se o facto de que o serviço operacional da GNR é um “serviço público que exige um contacto mais interpessoal” (Esteves, 2013, p. 17).

À semelhança do que tem vindo a ser referido, surgiram, também, estudos sobre os diferentes estilos de liderança com base na diferenciação de *género*. O facto de haver *estereótipos* que associam determinadas funções ao *género* feminino ou masculino provoca a curiosidade no desenvolvimento destes estudos (Barracho & Martins, 2010). No entanto, segundo a mesma fonte, havendo semelhanças no papel desempenhado na estrutura da organização e, sendo as condições de poder e de estatuto idênticas, então não se podem esperar diferenças entre homens e mulheres.

Apesar de haver *estereótipos* que defendem diferentes expectativas dependendo do género, também não pode ser esquecido o facto de que “diferentes processos de socialização na infância conduzem as pessoas de cada género a traços de personalidade, valores e comportamentos distintos” (Barracho & Martins, 2010, p. 135).

Na perspetiva de Santos (2013), as mulheres dão primazia aos relacionamentos interpessoais, desenvolvidos num clima mais brando e emotivo, diferenciando-se, deste modo, da agressividade masculina. Entende-se que as mulheres estimulam a participação, a

divisão de informações e poder, demonstrando, por isso, um trabalho empreendedor e desencorajando a cadeia hierárquica, para permitir o trabalho em rede.

Contudo, numa Instituição como GNR, em que é intrínseca a organização hierárquica, as mulheres não podem, simplesmente, desvincularem-se deste princípio. Borralho (2012) provou que apesar da inerente hierarquização, as mulheres destacam-se pelo seu particular estilo de liderança demonstrando desempenhos superiores no que respeita às relações pessoais, ao envolvimento dos subordinados e consequente motivação.

Por último, não pode deixar-se de referir que, as mentalidades são apontadas como um dos problemas por parte de mulheres que alcançaram postos mais elevados na hierarquia militar. Segundo as mesmas, as mulheres encontram-se vulneráveis a apreciações ambíguas no seu desempenho: caso adotem posições mais rígidas, são vistas na tentativa de imposição de poder, caso contrário, se optarem flexibilizar determinados procedimentos, veem questionada a sua capacidade (Carreiras, 1994).

2.1.6. Teorias Feministas e a Construção da Identidade de Género

As teorias feministas acompanharam a evolução das vagas do *feminismo*, sentidas com maior realce nos Estados Unidos da América, que podem ser representadas por diferentes gerações. A título exemplificativo, pode dizer-se que a primeira vaga marca a conquista das mulheres do direito ao voto, a segunda expõe uma série de alterações como a igualdade nos salários ou acesso à educação e a terceira surge como a que cresce com as vantagens conseguidas pelas anteriores (Esteves, 2013), ou seja, a que vive com os problemas atuais.

Para uma melhor perceção da relevância das teorias feministas na evolução do conceito de *género*, importa esclarecer o que se entende por *feminismo*. Segundo Harlan (1998), o *feminismo* é a ideologia em que as mulheres se identificam a si próprias como pessoas que apoiam a igualdade política, económica e social. Apesar das teorias feministas surgirem como um movimento reivindicativo dos direitos das mulheres, distribuído por uma multiplicidade de orientações⁷, não pode ser entendido como um mero mecanismo de

⁷ O feminismo é um movimento bastante diversificado, dividindo-se em subgrupos ou escolas feministas. O mais tradicional é o feminismo liberal, também designado por igualitário. Apesar de considerar os dois géneros bastante semelhantes, vislumbram uma comunidade equitativa para os mesmos. Mais tarde, o feminismo cultural veio focar-se nas transformações culturais, vendo as qualidades femininas como uma fonte de força e orgulho pessoal, procurando afirmar que as mulheres se distinguem pela sua superioridade

conquista da igualdade. Harlan (1998), defende que, ideologicamente, as feministas sempre estiveram divididas entre *igualdade e diferença* feminista.

Considera-se importante apresentar teorias feministas, uma vez que permitem uma clarificação mais consciente sobre o *género*.

A perspetiva do *género* como variável encontra-se correlacionada com a teoria feminista de género reformista que surge como uma abordagem relativa à equidade de género. Assim, na perspetiva apresentada, o *género* é uma característica estável e inata, resultando da diferenciação do *sexo* e com um carácter determinista. Sob o ponto de vista deste racional, o *papel de género* realça as diferenças entre homens e mulheres, capacitando uns em detrimento dos outros para o desempenho de determinadas funções (Barracho & Martins, 2010).

A teoria da “vantagem feminina”, resultante da corrente resistente do género, surge como oposição à teoria explícita inicialmente. Segundo Barracho e Martins (2010), a teoria da vantagem feminina, assenta na diferenciação do género, como inerentes a cada ser e realça a importância da observação das vivências de cada um deles para perceber os seus interesses. Por outro lado, esta perspetiva visa enaltecer as mulheres pelas características específicas que as diferencia dos homens.

Os mesmos autores apresentam, ainda, uma perspetiva mais radical, o *feminismo rebelde*. Esta perspetiva, ao não aceitar o *género* como um resultado de aspetos sociais e desligados da biologia, defende que as crianças, atendendo ao seu *sexo*, seguem padrões estabelecidos pela sociedade. Deste modo, estando os padrões de cada sociedade sujeitos a transformações, podem, também alterar os comportamentos aceitáveis para cada *género*, sendo este visto como mutável.

moral. O feminismo radical, por sua vez, salienta as diferenças entre o feminino e o masculino, afirmando como problemas a diferença e o domínio masculino, como resultado cultural. Além disto, culpabiliza o homem heterossexual, por este ser o responsável pela opressão feminina devido à pornografia, violência e militarização do mundo. O feminismo marxista e socialista acrescenta o conceito de classe de sexo, segundo o qual o feminino ocupa uma posição secundária num sistema de género sexual, ditador de regras, objetivos e normas. Esta escola vem defender a aliança dos grupos oprimidos e partilha da riqueza. Surgindo da ideia que os valores femininos se encontram separados dos masculinos, e mais próximos da natureza, o ecofeminismo sente a mulher como estando em sintonia com a natureza, trabalhando em conjunto com ela, em oposição ao homem que tenta controlá-la. Segundo o ecofeminismo, os valores femininos são virtudes necessárias para a sobrevivência do mundo. Surgiram, também, outras concepções do feminismo com o objetivo de defender valores específicos, como o feminismo negro, feminismo com outra herança racial ou étnica e homens feministas (Harlan, 1998).

2.1.7. Outras Teorias e a Construção da Identidade de *Género*

As teorias sobre a construção de *género* permitem uma melhor compreensão acerca da forma como as crianças compreendem os seus *papéis sociais* e constroem a sua identidade de género segundo a sociedade envolvente. Deste modo, apresentam-se algumas teorias explicativas da construção do género.

A teoria dos papéis sociais entende o indivíduo como resultado da interiorização das expectativas do grupo em que se insere, decorrentes do seu processo de socialização (Miranda, 2008). Num estudo semelhante, Barracho e Martins (2010) acrescentam que a teoria dos papéis sociais concretiza-se através da aprendizagem por observação e replicação dos comportamentos adequados a cada género, observados no seio da vida familiar.

A teoria da socialização defende que as crianças compreendem os tipos de atitudes que devem ter e as atividades que devem exercer, mediante sanções positivas e negativas na adoção de comportamentos adequados ao seu *sexo*, na identificação com os pais e com outros agentes de socialização como os professores e os amigos. Isto é, as crianças são o sujeito passivo na aprendizagem social do seu papel (Miranda, 2008).

A teoria do desenvolvimento cognitivo sustenta que a identidade de *género* é um processo cognitivo através do qual as crianças correlacionam o seu corpo com o mundo físico. Até aos dois anos de idade, a criança não se consegue categorizar como feminina ou masculina. Somente, entre os dois e os cinco anos é que se desenvolve esta consciência (Barracho & Martins, 2010). Estabelece-se, portanto, um vínculo entre a identidade de *género* e a perceção dos estereótipos, na medida em que as crianças aprendem o seu *papel social* à medida que aperfeiçoam o seu entendimento do mundo (Miranda, 2008). Assim, a criança pode ter vários entendimentos sobre o *género*, dependendo da sua capacidade cognitiva. Contudo, apenas percebe a essência do seu *papel social*, decorrente do seu *género*, quando a sua capacidade cognitiva estiver suficientemente desenvolvida.

Por outro lado, a teoria do esquema de género, defende que a criança assimila papéis relacionados com o género, muito antes de apresentar um suficiente desenvolvimento cognitivo. Esta teoria relaciona aspetos das teorias da aprendizagem social e do desenvolvimento cognitivo, ao mesmo tempo que aceita a importância dos aspetos culturais para a formação dos *estereótipos de género* e da compreensão sobre o feminino e o masculino. Deste modo, pode considerar-se como a teoria mais completa (Miranda, 2008).

Apresenta-se, agora, a teoria psicanalítica, baseada no trabalho de Freud⁸, que encontra fundamento para a diferenciação da identidade de *gênero* segundo a anatomia sexual da criança. Tomando consciência da diferenciação do *sexo*, esta teoria defende a existência de uma identificação com os seres semelhantes e eventual adoção de comportamentos sexuais, isto é, estereotipados (Miranda, 2008).

Por último, expõem-se a teoria de Chodorow sobre o desenvolvimento do *gênero*, que contraria a teoria anterior. Esta socióloga defende que a ligação afetiva entre a mãe e o filho é um vetor que influencia o indivíduo a sentir-se feminino ou masculino. Apesar de, enquanto criança não se revelarem diferenças entre os gêneros, a rapariga mantém uma ligação afetiva superior com mãe, ao contrário do que acontece com o rapaz. Desta forma, caso o homem, se envolva emocionalmente com outra pessoa, sentirá, inconscientemente, a sua identidade ameaçada, ao contrário do que acontece com a mulher que sente essa ameaça na ausência de um relacionamento íntimo, o que afeta a sua autoestima (Giddens, 2001).

⁸ A teoria psicanalítica de Freud introduziu o conceito do inconsciente numa teoria da sexualidade, comparando o aparelho psíquico com um iceberg, em que a parte submersa representa o inconsciente. Segundo Freud, a consciência divide-se em três fases: o consciente, o pré-consciente e o inconsciente. Além disto, a teoria de Freud centra-se na presença ou ausência de pénis, isto porque simboliza a masculinidade ou feminilidade, respetivamente.

2.2. Mulheres Militares

No presente subcapítulo fazer-se-á uma síntese da presença das mulheres em Instituições Militares, desde a sua integração nas FA Portuguesas até à atual vivência na GNR.

2.2.1. Mulheres em Instituições Militares

“The greatest change that has come about in the United States forces (...) has been the extensive use of women, (...). That’s even greater than nuclear weapons (...)”

John W. Vessey

A participação das mulheres nas FA foi considerada como “uma das novidades sociologicamente mais significativas na mudança do século” (Carrilho, 1994, p. 207). Vários autores justificam esta “novidade”. Segundo Carrilho (1994), a inclusão das mulheres nas FA deveu-se à conjugação de três fatores: a necessidade de alargar a base social de recrutamento, dar cumprimento ao princípio da paridade de atributos e responsabilidades de cidadania e, por último, devido às alterações sucedidas nas FA, com uma maior caracterização tecnológica e menor necessidade de força física para o exercício de funções. Para Alves (1999), a integração de mulheres nas FA foi o resultado de um processo moroso de tratamento igualitário e de oportunidades entre *géneros*. Na ótica de Esteves (2013), a luta pelos direitos de cidadania das mulheres permitiu a dissolução das tarefas *estereotipadas* e a integração das mulheres em atividades consideradas masculinas, como as FA.

Em Portugal, a participação feminina em atividades militares iniciou-se na IGM (1914-1918) com o Corpo Expedicionário Português (CEP), integrando dez voluntárias, do posto de Alferes que tinham concluído o curso de primeiros socorros no Hospital Militar de Belém (Alves, 1999). De 1961 a 1973, durante a guerra em África, as enfermeiras paraquedistas da Força Aérea Portuguesa desempenharam tarefas de assistência a feridos, a militares e a civis (Carreiras, 1997).

Durante a guerra do Ultramar, em 1968, foi introduzido, pela Lei do Serviço Militar⁹, o serviço militar voluntário para cidadãos portugueses do género feminino. Seis anos mais

⁹ Cfr. n.º 2 do art.º 2.º da Lei n.º 2135, de 11 de julho.

tarde, em 1972, foi publicada uma lei que aprovou o recrutamento de mulheres para o desempenho de funções na área de medicina e de farmácia nos três ramos das FA, com serviço mínimo de um ano. A mesma lei determinou que, consoante as áreas em que iriam desempenhar funções, as interessadas poderiam ascender até aos postos de Tenente-Coronel e de Capitão-de-fragata (Carreiras H. , 1997).

À exceção da Força Aérea, que admitiu mulheres que tinham vindo a desempenhar funções no seu serviço de saúde na classe Oficiais (Alves, 1999), durante algum tempo, não se verificou qualquer progresso significativo face à integração das mulheres nas FA. A título de curiosidade, só em 1988 é que duas mulheres foram admitidas para o curso de pilotos da Força Aérea (Lopes, 2008).

Em 1991, surgiu uma nova Lei do Serviço Militar que criou condições legais para o ingresso das mulheres nos Institutos de formação de oficiais e sargentos. Um ano mais tarde, em 1992, o Exército admitiu trinta e quatro militares femininas para o cumprimento do serviço militar (Moreira, Moura, Pinheiro, & Ribeiro, 2013). Neste ano, com o despacho de S. Ex.^a o General de Estado-Maior do Exército, José Alberto Loureiro dos Santos, datado a 14 de maio de 1992 e com o objetivo de pertencerem aos quadros permanentes, entraram na AM e na Escola de Sargentos do Exército as primeiras mulheres. Em dezembro de 1992, também a Marinha permitiu o “recrutamento do primeiro contingente de oitenta jovens” (Carreiras H. , 1999, p. 84).

Com esta integração nos quadros permanentes, o género masculino, na sua generalidade, opôs-se à integração das mulheres nas academias e na vida militar. Os homens viam as cadetes e oficiais femininas líderes menos capazes, uma visão que não era partilhada por elas (McCane & Scott, 2009).

Na opinião de Carreiras (1994), a aceleração do recrutamento feminino em Portugal, tratou-se de uma resposta à intensificação do apelo das Instituições europeias. Isto, porque em maio de 1991 foi aprovado, no âmbito da UEO, o relatório intitulado de “O papel das mulheres nas Forças Armadas”¹⁰. Este relatório estipulava a necessidade de promover a participação das mulheres nas FA.

¹⁰ O relatório encorajava os países membros da UEO a tomar algumas medidas, tais como: conferir atenção à questão do serviço feminino e persuadir aqueles que não permitiam o seu recrutamento, a modificar a sua política; aumentar, ou manter, a percentagem relativa de mulheres nas forças nacionais durante o processo de redução das forças; recrutar mulheres de forma ativa, e oferecer-lhes a possibilidade de progredir na carreira, baseando-se nos princípios da igualdade de oportunidades e da integração; por último, harmonizar as suas políticas no que respeita ao acesso de mulheres ao combate.

Será interessante salientar que estando, predominantemente, as mulheres em setores de apoio nos tempos iniciais, não se pode menosprezar a sua posterior distribuição por outras especialidades (Carreiras, 2004). Segundo Carreiras (2009, p. 184), “(...) apesar da tendência para eliminar a discriminação e estabelecer-se a igualdade entre membros de diversos serviços (...)”¹¹, encontrava-se, ainda, restrito e controverso o acesso das mulheres em funções de combate ou em forças especiais (Carreiras, 1999).

Pode, também, ser referido que Portugal apresenta uma maior segregação em termos de serviço e distribuições ocupacionais, com uma representação muito menor de mulheres em funções operacionais (Carreiras, 2009).

Apesar de terem sido diversos os autores¹² a referirem que o acesso das mulheres a posições de decisão continua a ser demorado, este processo parece ser passível de alteração. Como provou Gonçalves (2013), as cinco alunas da AM que ingressaram em 1992 e que concluíram o curso na área de serviço de administração militar, eram em 2013, Majores, sendo que uma delas pertence aos Quadros da GNR e é atualmente Tenente-Coronel.

2.2.2. Mulheres na GNR

Não se poderá iniciar o presente capítulo sobre a GNR e o género feminino sem antes abordar-se a evolução do tema na PSP. De facto, a presença do género feminino na PSP, desde 1930, remete-se ao exercício de funções para fins de assistência e de vigilância de mulheres e crianças (Lopes, 2008). Curiosamente, o primeiro concurso público de admissão de polícias do *género* feminino para admissão de guardas ocorreu em 1971, sendo que, a admissão na Escola Superior de Polícia¹³, de duas mulheres, somente ocorreu em 1984 (Lopes, 2008).

A admissão de mulheres na GNR ocorre, somente, após vinte e três anos à entrada na PSP, em 1994. As primeiras militares femininas na GNR ingressaram no Curso de Formação de Praças (Lopes, 2008), atualmente designado por Curso de Formação de Guardas.

Na perspetiva de Lopes (2008) a discrepância temporal entre a admissão de mulheres na PSP e na GNR deve-se ao facto de até 1999 o cumprimento do Serviço Efetivo Normal ser uma das condições necessárias para o ingresso na GNR.

¹¹ Tradução da responsabilidade da autora.

¹² Moreira *et al.*, 2013.

¹³ Tem como designação atual: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Acresce referir que, a admissão das mulheres na GNR era condicionada pois somente poderiam desempenhar funções de carácter administrativo. Como afirma a Sargento-Ajudante Fernandes¹⁴, numa entrevista ao jornal Observador, as primeiras militares femininas tinham já as suas colocações definidas. Uma das razões que era apontada para esta condicionante laboral, consubstanciava-se na falta de condições nos postos da GNR, para alojar elementos femininos.

Em 1998, o cumprimento do serviço militar deixou de ser um critério obrigatório para ingressar na GNR, o que permitiu aumentar a entrada de mulheres na Instituição (Esteves, 2013). No mesmo ano, foi alargada a admissão de mulheres aos cursos de armas, infantaria e cavalaria. Apesar disto, existem militares femininas que por causa da família, saúde ou outras possíveis razões, não conseguem desempenhar as suas tarefas e cumprir as suas responsabilidades, tão bem quanto deveriam (Nicolaou-Smokoviti, 2009).

Atualmente, entre os 23000 militares da Guarda Nacional Republicana, 1297 constituem o efetivo feminino, sendo que 60 pertencem à categoria profissional de Oficiais, 132 à de Sargentos e 1105 à de Guardas¹⁵.

¹⁴ Uma das primeiras 16 militares a ingressar no Curso de Formação de Praças, no ano de 1994.

¹⁵Dados relativos à data de 31 de dezembro de 2014, fonte: SIGPES/AS400, fornecidos pelo CTerLisboa.

Capítulo 3

Trabalho de Campo

3.1. Metodologia e Procedimentos

O presente RCFTIA foi desenvolvido em quatro fases.

A primeira fase, de natureza exploratória, consubstanciou-se na pesquisa e análise documental, em fontes primárias, acerca da temática do género e mulheres no contexto militar, que permitiram criar o projeto de investigação, delimitar o problema e formular a pergunta de partida, as perguntas derivadas, os objetivos geral e específicos. Definidos e identificados estes pressupostos foi necessário estruturar o modelo de análise metodológico para explicar que tipo de metodologia e métodos científicos iriam ser usados.

Importa referir que na perspetiva de Sarmiento (2013, p. 131), a metodologia de investigação científica “(...) visa a descrição precisa do problema, dos métodos, das técnicas, dos instrumentos de pesquisa (...)” ao estudo a investigar e subdivide-se em fundamental ou aplicada. A investigação fundamental “(...) é um processo científico, que visa a descoberta dos conhecimentos e que não se ocupa em encontrar aplicações práticas imediatas” (Fortin, Côte, & Fillion, 2009, p. 17). Ora, a pergunta de partida é iniciada com verbo verificar, o que infere a necessidade de descobrir e de perceber fatores, ou seja, as diferenças de perceção de género em relação ao exercício de funções. Por outro lado, a metodologia científica poderá ser abordada de forma quantitativa e/ou qualitativa. Ao contrário da metodologia quantitativa, a qualitativa permite uma compreensão mais profunda do fenómeno em estudo (Silverman, 2000) e fundamenta-se no “(...) reconhecimento da necessidade de explorar áreas pouco desenvolvidas e onde se pretende ampliar novo conhecimento, bem como na procura da compreensão de vivências de situações e contextos específicos” (Marques T. A., 2014, p. 18). Consequentemente, esta metodologia torna possível “(...) lidar com informações mais subjetivas, amplas e com maior riqueza de detalhe” (Dias, 2000, p. 1).

O presente RCFTIA será um estudo qualitativo, uma vez que se considera ser um caminho que permite obter mais informação, com maior riqueza e profundidade, permitindo uma compreensão mais alargada dos fenómenos (Barbudo, 2013).

A recolha, o tratamento e a análise da informação foi feita segundo os métodos descritivo e exploratório, com recurso à técnica do *focus group* e do *software* QSR NVivo10.

Importa referir que, antes da aplicação desta técnica foi elaborado e aplicado um pré-teste ao guião do *focus group* para determinar o nível de importância e pertinência de perguntas. Assim, a segunda fase consistiu na elaboração e na aplicação do pré-teste ao guião do *focus group*.

A escolha de uma técnica é uma opção metodológica que deve obedecer a critérios traçados para a envolvência da problemática em estudo. Entre a diversidade de técnicas qualitativas para recolha de dados, optou-se pelo *focus group* por permitir que “(...) os seus participantes partilhem aprendizagens (...)” (Breen, 2006, p. 468), bem como por poderem envolver-se no estudo pela “sua maneira de olhar e interpretar o fenómeno contextualizada individual, social, cultural e historicamente” (Gondim, 2003, p. 150). Desta forma, a terceira fase consistiu-se na recolha da informação pela técnica do *focus group* aplicado aos militares femininos e masculinos que desempenharam ou desempenham funções no CTerLisboa.

A quarta fase consistiu no tratamento dos dados e na redação da tese RCFTIA. A codificação dos dados obtidos foi materializada através do *software* QSR NVivo10. Simultaneamente, este programa permitiu a organização, a análise da informação e o desenho de padrões, fundamentais à obtenção de respostas à pergunta de partida e às perguntas derivadas.

Quanto à formatação, este TIA foi elaborado de acordo com a Norma de Execução Permanente (NEP) n.º 520/2ª de 1 de junho de 2013, complementado com as normas da *American Psychological Association* (APA).

3.1.1. Seleção e Caracterização da amostra

Consciente que a percentagem de mulheres é reduzida na GNR quando comparada ao total do efetivo, a problemática em investigação foi direcionada ao CTerLisboa por ser a Unidade Territorial que detém maior representatividade de militares femininas no exercício de funções. Sendo o objeto de estudo a influência do género no exercício de funções, o trabalho que se segue incidiu-se nas categorias de Oficial e Sargento, em ambos os géneros. Dada a insuficiência de militares femininas que preenchem os requisitos enunciados, o grupo foi alargado, também, àquelas que desempenham funções enquanto adjuntas, e a uma participante da Divisão de Planeamento Estratégico e Relações Internacionais (DPERI).

A constituição dos grupos é uma questão que merece enorme atenção quando se opta pela técnica de *focus group*. No estudo em apreço foram criados dois *focus group* de conveniência: um feminino e um masculino. A escolha de grupos por géneros prende-se com a necessidade em dar resposta ao facto de “em grupos homogéneos, as pessoas sentirem-se mais à vontade para expressar as suas dúvidas e ansiedades em relação ao tema” (Gondim, 2003, p. 157).

3.1.2. Pré-Teste

Aplicado a 13 de janeiro, na Escola da Guarda, em Queluz, o pré-teste teve como objetivos a obtenção de comentários que permitissem a revisão do conteúdo acerca do leque de perguntas a aplicar durante o *focus group* e a enumeração por prioridades das questões perante o nível de importância: muitíssimo importante, importante ou pouco importante. A aplicação do pré-teste permitiu: que fossem equacionadas algumas questões que suscitaram dúvidas; que outras fossem abordadas por uma perspetiva diferente da inicial e que uma fosse eliminada, por se concluir que a mesma não se adequava à realidade.

O pré-teste foi realizado a um grupo de vinte militares Oficiais e Sargentos, seis femininos (três oficiais e três sargentos) e catorze masculinos (quatro oficiais e dez sargentos) que representa a amostra real do *focus group*.

3.1.3. Focus Group

A técnica de *focus group* possibilita “(...) a congregação de pessoas que em comum têm alguma característica ou experiência (...) a fim de gerarem dados mais ricos (...)” (Barbudo, 2013, pp. 14 - 15). Esta técnica rege-se por um conjunto de princípios que devem ser levados em linha de conta como, por exemplo, o número de participantes no *focus group* varia consoante os objetivos da investigação ou consoante a sua homogeneidade e/ou heterogeneidade. Quanto a este princípio, é importante referir que o número de participantes deve ser ponderado, uma vez que, quando demasiado pequeno a conversa pode ser monopolizada pelos mais extrovertidos do grupo, e quando demasiadamente amplo, pode perder-se o cerne da discussão, bem como, o período temporal que cada participante dispõe para usar da palavra. Opta-se pelo critério dos objetivos da investigação quando se pretende

estudar grupos com características semelhantes, ou, pelo da homogeneidade/heterogeneidade, quando o objetivo é causar polémica. Quanto ao papel do moderador, este varia conforme os objetivos delineados, pelo que, em estudos de natureza descritiva e exploratória, deverá observar os factos sem interferir neles, isto é, o moderador deverá adotar uma atitude passiva e neutral, face aos diferentes pontos de vista expostos. Simultaneamente, o moderador deverá promover a participação de todos os participantes, orientado pelo guião de entrevista elaborado *a priori*. O guião de entrevista não deve ser entendido como estanque mas como uma linha de raciocínio a ser seguida para debater os objetivos catalogados.

Outras características relevantes prendem-se com a escolha do local, que deve proporcionar um ambiente tranquilo sem elementos distrativos e de fácil acesso a todos os intervenientes e com as regras da sessão. Quanto às regras da sessão, os participantes devem ser informados sobre os detalhes da sua realização como a gravação da conversa para posterior análise, precavendo a devida confidencialidade. Cada participante tem o direito de expor a sua opinião e na sua vez, por forma, não só a permitir uma análise cuidada, como também para não influenciar a participação de elementos que se sintam menos à vontade em expor a sua opinião em público.

Para além destas características, o *focus group* permite identificar perceções, sentimentos e atitudes dos participantes, gerar novas ideias ou hipóteses e estimular o pensamento do pesquisador. Importa ainda referir que “a vantagem do grupo focal é que uma nova ideia gerada por algum dos participantes é imediatamente testada, a partir da reação dos outros participantes” (Dias, 2000, p. 3). Esta foi uma característica notória durante o diálogo fomentado pelo *focus group*.

Todavia, a técnica abordada revela algumas fragilidades que, desde logo, devem ser consideradas. Segundo Breen (2006), cada participante vai demonstrar os seus obstáculos e dilemas, pelo que o conhecimento gerado naquele grupo não deve ser alargado a outra população. Isto é, ao estudar-se um grupo focal, este vai permitir a transmissão de crenças e opiniões dos participantes, pelo que as conclusões retiradas podem variar caso se altere o grupo, o espaço temporal ou até o modo como o moderador desenvolve a conversa.

Outras críticas ao *focus group* prende-se com a exigência de ouvir outras opiniões, sem perder a linha de raciocínio, e de a conseguir transmitir numa janela temporal adequada, bem como, o facto de reunir um grande número de pessoas ao mesmo tempo.

Considera-se, portanto, que a técnica do *focus group* é um elemento que inova a investigação a desenvolver. Atendendo ao exposto e como referido na introdução, pretendia-

se que a informação a ser tratada fosse recolhida através de juízos de género individuais e coletivos, facto que só seria possível pela aplicação da técnica denominada de *focus group*. Deste modo, através da partilha de juízos alicerçada na variedade de níveis de experiência representadas pelos participantes, foi possível recolher informação quanto às características, às potencialidades, às vulnerabilidades e às necessidades de adaptação ou de alteração por parte das militares no exercício de funções.

Refira-se ainda que “(...) a sinergia entre os participantes leva a resultados que ultrapassam a soma das partes individuais” (Dias, 2000, p. 4), pelo que, os dados foram analisados sob a perspetiva do grupo e não da perspetiva individual. Desta forma, os dados espelham a opinião coletiva e não a individual.

3.1.4. Software QSR NVivo 10

O tratamento de dados pode ser efetuado utilizando diversos métodos. Numa tentativa de dar resposta ao volume de conteúdo produzido pelos *focus group* e respetivo cruzamento de dados, optou-se pelo uso do *software* QSR NVivo 10.

Segundo Lage (2011, p. 224) “a utilização de um *software* de apoio não aumenta nem diminui por si só a qualidade da pesquisa (...)”. Contudo, pode considerar-se benéfico na medida em que aumenta a proximidade do pesquisador com os seus dados, liberta tempo para o pesquisador fazer as suas inferências, permite o registo das etapas executadas durante o processo de análise e viabiliza pesquisas qualitativas com grande volume de dados, que seriam impraticáveis sem o apoio de ferramentas especializadas (Rettie, Studley, & Barnham, 2009).

3.2. Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados

3.2.1. Apresentação dos Resultados

A análise de conteúdo das respostas obtidas nos dois *focus group* resultou em trinta e três categorias interrelacionadas e organizadas hierarquicamente (Apêndice E). Das trinta e três categorias, quatro foram aceites como tendo maior potencial. Estas categorias foram definidas nos seguintes itens: *Adaptação Organizacional*; *Diferenças quanto ao Género*; *Reconhecimento Social* e *Empenho Profissional*, descritas de seguida:

Adaptação Organizacional

Esta refere-se às categorias integração, categoria que se subdivide: 1) em integração entre pares (aceitação e rejeição); 2) os grupos femininos e 3) as vantagens; estrutural, que se subdivide: 1) características de acesso e em 2) dificuldades; a cultural; a legislação e as funções. As categorias secundárias da adaptação organizacional são entendidas como variáveis importantes que espelham a forma como a Instituição se tem adaptado ao género feminino.

Diferenças quanto ao Género

Esta categoria aborda as subcategorias: 1) diferenças de género (Cognitivas, Comportamentais, Emocionais e Fisiológicas); 2) desempenho de funções e 3) ao trato (compreende o trato diferenciado, relativo ao género e à função, e o trato semelhante nas funções).

Reconhecimento Social

A categoria reconhecimento social subcategoriza-se em: positivo, negativo ou neutro. Esta categoria visa compreender o nível de aceitação de militares femininas por parte da sociedade, segundo a perceção dos participantes nos dois *focus group*.

Empenho Profissional

A categoria empenho profissional subdivide-se em: 1) independente do género; 2) favorecedor do género feminino e 3) desfavorecedor do género feminino. Esta categoria visa observar as diferenças percebidas no empenho profissional por géneros.

Após a exposição das principais categorias, será apresentada uma análise detalhada de cada categoria codificada através do *software* QSR NVivo10, por forma a responder às perguntas derivadas.

3.2.2. Análise e Discussão dos Resultados

Neste item, os resultados obtidos da aplicação dos *focus group* serão analisados e discutidos consoante as categorias expostas anteriormente.

3.2.2.1. Adaptação Organizacional

3.2.2.1.1. Integração

A subcategoria Integração é uma subcategoria da adaptação organizacional. Subdivide-se em três importantes itens:

3.2.2.1.1.1. Integração entre Pares

A integração entre pares demonstra o sentimento de integração das militares no contexto laboral, por aceitação ou rejeição, segundo a percepção de ambos os géneros.

3.2.2.1.1.1.1. Aceitação

“E os homens também facilitam, (...) há sempre o Martins, um Santos, e a mulher é a Joana.”

(participante 2, género masculino)

“Agora, a minha questão é: o que é que eu faço agora? Para todos os efeitos, tenho uma militar que se recusa a ser beneficiada e diferenciada e colocá-la num sítio onde ela não quer, por outro lado, também compreendo que os outros militares se sintam incomodados e receosos por ela, não é por eles.”

(participante 5, género masculino)

“(...) a nível pessoal, nunca senti discriminação nem nunca senti que achassem que estava melhor em algum lado ou em funções que não fossem para mim (...).”

(participante 2, género feminino)

Das quarenta e seis referências à Integração entre pares, trinta e oito demonstram a aceitação referente à presença das militares na Guarda.

Segundo a perspectiva masculina, as mulheres encontram-se plenamente integradas na GNR, apesar de algumas funções serem conotadas como masculinas. Os militares referem que, muita das vezes, preferem trabalhar com uma mulher do que com um homem. Acrescentam ainda, que a GNR não teria resultados tão positivos caso não houvessem elementos femininos. Esta ideia demonstra que a aceitação parte da diferença humana e não da diferença de género, ou seja, não existe uma atitude discriminatória. Ressalvam também que deve existir uma diferenciação positiva, atendendo às especificidades do sexo (seja feminino ou masculino), por não se poder tratar por igual o que se manifesta diferente.

Por outro lado, segundo a perceção das militares, o processo de integração feminina na GNR é cada vez menos discriminatório. Todavia, percecionam que os militares com mais idade na GNR têm uma atitude mais fechada, embora respeitadora e protecionista. Sublinham o facto de que a aceitação de militares femininos nas fileiras da GNR depende dos valores e princípios pessoais.

3.2.2.1.1.1.2.Rejeição

“Pegando no início (...), a Guarda não estava preparada para receber mulheres (...). Elas poderiam estar realmente preparadas mas a instituição, definitivamente não estava. Nem ao nível de infraestruturas, nem as pessoas.”

(participante 3, género masculino)

“(...) aceita-se perfeitamente que aquela patrulha seja de dois elementos masculinos, mas já se aceita com algumas reticências uma patrulha composta por duas militares femininas.”

(participante 2, género masculino)

“(...) uma camarada que foi colocada numa unidade, (...) foi colocada numa unidade e chegou lá,... não poderia ir para um destacamento porque o comandante de destacamento não queria lá mulheres.”

(participante 2, género feminino)

Segundo uma referência masculina, no início do processo de integração feminina na GNR, apesar da condição militar como pré-requisito que, em certa medida, preparava a mulher para a convivência masculina, a GNR sob o ponto vista material, estrutural e humano não estava preparada para integrar as mulheres. Contudo, a atualidade demonstra ainda serem visíveis sinais de rejeição (sete referências) devido a vários fatores. Destacam-se: as patrulhas constituídas por duas militares que não são completamente aceites, no sentido em que, sob o ponto vista psicológico, os efeitos na população são distintos quando constituídas por dois militares. A não-aceitação face à existência de patrulhas constituídas somente por militares femininas traz constrangimentos operacionais. Do ponto vista cultural, a mulher ainda não é reconhecida pela sociedade como capaz para o exercício de determinadas funções com conotação masculina. Os participantes masculinos referem que apesar da diferenciação, positiva ou negativa, os géneros são diferentes.

Na opinião das participantes femininas, na atualidade, existem casos de rejeição entre pares que espelham situações em que mulheres não foram aceites para o desempenho de algumas funções. Outras razões apontadas correlacionam-se com a gravidez que, segundo opiniões mais antigas, não devem ser impeditivas do exercício de funções ou diferenciação entre pares. Foi ainda salientado que os erros das militares são mais exponenciados quando

comparados com os pares masculinos, ou seja, se a mulher errar é alvo de críticas de que os homens não são alvo.

Apesar de se verificar que a Guarda está cada vez mais recetiva à equalização de oportunidades para ambos os sexos, sentindo-se, atualmente, as militares inteiramente integradas, ainda se verificam situações de rejeição. Esta rejeição consubstanciada na não-aceitação das diferenças intrínsecas à figura feminina, advém daquilo que se percebe como sendo o correto para cada género (Martins, 2011).

3.2.2.1.1.2. Grupos Femininos

Os Grupos Femininos relacionam-se com as problemáticas que podem surgir da presença feminina em grupos de trabalho. Os Grupos Femininos são uma categoria emergente uma vez que, sem que tenha sido pensada para integrar a elaboração do guião, surgiu durante o debate em ambos os *focus group*.

“O pior mesmo entre as mulheres (...), é mesmo quando há mais do que uma mulher. Eu também trabalho com uma mulher, quase sempre em exclusividade, aliás faz um bom ambiente mesmo. Agora, quando começamos a juntar mais do que uma mulher, isso se calhar a nível de Posto, por vezes, já se sente mais, já começamos a ter conflitos.”

(participante 5, género masculino)

“Não sei se é por ser mulher, mas acho que elas questionam-nos mais, do que ser for um homem. Nós damos uma indicação ao homem (...), ele não me questionava, e se fosse ela, achava que já podia questionar.”

(participante 2, género feminino)

Nesta categoria foram elencadas dez referências (sete das quais, codificadas no *focus group* feminino, com 1,34% de cobertura¹⁶). Também ao longo da conversa entre os militares masculinos foi possível concluir que os mesmos, gostam de trabalhar

¹⁶ Diz respeito à percentagem de texto referenciado, no total do *focus group*.

individualmente com mulheres. Contudo, demonstram ser reticentes a grupos femininos, dado que existe uma percepção “notória” de dificuldade de comunicação entre mulheres militares que trabalharam no mesmo grupo. No entanto, e apesar destes condicionalismos, verificam-se situações de grupos (e.g., patrulhas) femininos cujas características das militares se complementam. Esta complementaridade é exemplificada em situações vivenciadas pelas mesmas ao nível profissional porque as estratégias implementadas resolvem as problemáticas de forma eficaz.

Comparando os dois grupos de participantes, em relação a esta temática, as militares foram mais críticas. Referiram que ocorrem problemas entre grupos femininos que não se verificam nos masculinos, dado que as mulheres têm mais tendência a criticarem e a questionarem ordens de superiores hierárquicas femininas. Esta é uma das razões sublinhadas pelas militares femininas para justificarem a facilidade em trabalharem em grupos, maioritariamente, masculinos.

3.2.2.1.1.3. Vantagens

A categoria Vantagens, ainda que pouco discutida pois resulta, somente, de uma referência feminina tenta demonstrar aspetos positivos da presença feminina na atividade operacional.

“Essas são as mais-valias em ter mulheres ao serviço, em determinados contextos, (...).”

(participante 4, género feminino)

Quando questionadas sobre quais as características femininas que exponenciam o exercício de funções, uma das participantes evidenciou a sensibilidade e a atenção dispensada para situações delicadas.

Esta categoria reforça a teoria de Santos (2013), em que as mulheres dão primazia aos relacionamentos interpessoais, desenvolvidos em ambientes mais emotivos, facto que pode justificar a boa ambientação da militar em contextos de sensibilização e proximidade com o cidadão.

3.2.2.1.2. Estrutural

3.2.2.1.2.1. Características de Acesso

“As mulheres quando para cá vieram (...) eram todas militares. Portanto, já tinham alguma experiência com o lidar com a estrutura mais masculinizada.”

(participante 2, género masculino)

Na categoria estrutural surgiram duas referências, com 0,34% de cobertura. Estes valores foram obtidos no *focus group* masculino. Segundo este *focus group*, tal como obtido na categoria integração/integração entre pares/rejeição, os elementos femininos já se encontravam adaptados à vida militar, fruto de ser um requisito para ingressar na GNR. Deste modo, já tinham experiência vivencial no seio masculino.

As primeiras mulheres a ingressar na GNR tinham como requisito o cumprimento do serviço militar, no entanto a partir de 1998 deixou de fazer-se alusão a este critério (Esteves, 2013).

3.2.2.1.2.2. Dificuldades

“(...) houve aí, alguma dificuldade. Não só ao nível da forma de lidar com as mulheres mas também, principalmente, aqueles problemas de cariz mais logístico.”

(participante 2, género masculino)

“(...) a questão do alistamento é flagrante, eles «mulheres é só aqui, é só acolá». Pessoal que era do Norte tinha que ir para Portalegre só porque não havia condições, nem criavam. Era não criar, tanto que depois, na Figueira deram condições e foi possível.”

(participante 3, género feminino)

“(...) eu grávida de 8 meses, já quase que não conseguia subir as escadas do Comando (...) e ele [Comandante de Unidade] dizia «às quatro da manhã vai rondar

a operação em Sintra», e eu «Meu [posto], eu quase que não me consigo mexer», «Não interessa, estás de Oficial de Dia, ainda estás na escala, vai rondar». Pronto, e lá fui.”

(participante 3, género feminino)

Para os participantes no *focus group* masculino, as principais dificuldades estruturais, relacionam-se com aspetos logísticos, que embora menor que no início do processo de integração ainda é notório. A título exemplificativo, destacaram a falta de condições de alojamento para militares do género feminino. Além desta situação, os militares afirmaram depararem-se com dificuldades na elaboração de escalas de serviço. Quanto à elaboração de escalas de serviço referiram a preocupação em formar patrulhas uniformes, evitando a presença de duas mulheres juntas, bem como uma militar feminina com um militar menos robusto. Ressalvadas estas situações, consideraram existir uma plena integração feminina no seio da GNR.

Quanto ao *focus group* feminino, a grande preocupação nesta categoria relacionou-se, essencialmente, com as estruturas físicas, ou seja, com a falta de alojamento para mulheres. Esta dificuldade de instalações ocorre quer ao nível operacional, quer ao nível de formação, uma vez as militares femininas não têm a mesma oportunidade de escolha que os seus pares masculinos, razão que fundamenta a inexistência de condições para o género feminino. Sublinharam ainda que têm situações sob o seu comando em que militares femininas vão/saem fardadas para/do serviço. Outras dificuldades advêm da falta de sensibilidade por parte de militares masculinos em compreenderem os condicionalismos do serviço durante a gravidez, bem como em criar uma escala justa sem colocar duas mulheres juntas, em particular no serviço de patrulha às ocorrências.

A grande dificuldade apontada pelos participantes no *focus group* vai de encontro com opinião de Esteves (2013), em que o grande dilema da GNR atualmente relaciona-se com aspetos estruturais por algumas unidades da Guarda não se encontrarem preparadas para receber militares do género feminino.

3.2.2.1.3. Cultural

“(...) a GNR em si, não é um mundo fechado, cada vez mais recetivo e apto a receber elementos do género feminino. Portanto, eu creio que a nossa cultura ainda da nossa sociedade é clónica muitas vezes, limita esses números que ainda temos atualmente.”

(participante 5, género masculino)

“(...) para eles a mulher, numa secretaria, é espetacular (...), até podem não ser: «mas como é que sabe que ela é boa na secretaria? Já a viu a trabalhar numa secretaria?», «ah não, ela andou sempre à patrulha», « então como é que você sabe que ela é boa para uma secretaria?», «ah eu acho que sim, porque é uma mulher» (...)”

(participante 3, género feminino)

O aspeto cultural foi um dos mais debatidos por ambos os géneros (dezassete referências codificadas no *focus group* masculino e dezoito referências no *focus group* feminino).

Os participantes masculinos repartiram-se em duas opiniões quanto à cultura. Na ótica de uns, a GNR permanece uma estrutura essencialmente masculinizada, sendo que após duas décadas da entrada feminina surgem problemas de igualdade que devem ser alvo de resolução. O segundo ponto de vista, relaciona-se com a elaboração de escalas e consequente constituição das patrulhas femininas em que devem ser claros os procedimentos a aplicar face ao empenhamento do género. Isto porque, atualmente, poderá estar a ocorrer uma desigualdade de empenhamento masculino a fim de proteger o feminino. Esta opinião defende que a escassez de infraestruturas para as militares, indiretamente, estabelece “quotas” femininas, ou seja, limita o número de militares femininas em determinadas zonas. Apesar de preverem uma menor discrepância nos números relativos ao efetivo por género, a sociedade ainda não relaciona a mulher à GNR enquanto meio militar.

Noutra perspetiva, alguns militares masculinos consideram que a GNR é recetiva ao género feminino e que alcançado o equilíbrio entre géneros será diluída a diferenciação, ainda sentida. Encaram que a diferenciação deve ser feita na perspetiva do ser humano, e não na perspetiva da diferença de género, sendo que deste modo as diferenças não podem considerar-se discriminatórias. Além do apresentado, consideram que a presença feminina é necessária e veio humanizar a GNR.

Segundo as militares femininas, alguns mecanismos que comemoram a presença da Mulher na GNR, como é exemplo o Dia da Mulher, contribuem para o benefício negativo do género feminino, isto porque a GNR não comemora o “Dia do Homem”. Por outro lado, as militares participantes no *focus group* feminino percecionam que os militares masculinos defendem a ideia de que as mulheres deveriam desempenhar funções administrativas. Também consideram, à semelhança dos militares masculinos, que deve evitar-se a constituição de patrulhas femininas, com o intuito de evitar desentendimentos entre os pares e para a sua própria segurança. Além disto, admitem que a perceção dos militares masculinos perante o género feminino depende da sua mentalidade, permitindo uma maior ou menor proximidade e aceitação das características femininas, bem como o tipo de reações.

A categoria Cultural veio correlacionar o conceito de *género* com o *papel social* (Eagly, 1987), no âmbito da GNR, uma vez que ainda se verifica uma correspondência entre as diferenças sexuais e a atribuição dos papéis sociais de género. Isto é, existindo um comportamento expectável para cada género, ainda se verificam algumas reticências relacionadas com a presença feminina na GNR.

3.2.2.1.4. Legislação

“E é neste sentido que eu digo que a Guarda ainda tem que sofrer algumas alterações, ou define efetivamente e não deixe, para que aconteça alguma coisa de mal para se dizer que impera o bom senso, que não se deveria ter escalado duas mulheres, ou se define de uma vez por todas. É a única coisa que eu vejo, que nós ainda continuamos a ter aquela figura essencialmente masculina, porque os dois militares do sexo masculino poderão estar juntos, mas duas militares do sexo feminino já impõe o bom senso.”

(participante 3, género masculino)

Na categoria *Legislação*, ocorreu apenas uma referência (0,56% de cobertura) resultante do *focus group* masculino e que diz respeito à lacuna por parte da Guarda em definir critérios concretos para escalar duas mulheres em simultâneo na mesma patrulha. Do ponto vista cultural, o género feminino é menos persuasivo em termos de postura, pelo que, por existir a possibilidade de uma menor capacidade de resposta face a situações violentas,

evita-se colocar isoladamente as militares. Contrariamente, ao percecionado à realização de um serviço por uma patrulha masculina, a feminina é aceite com algumas reservas, no sentido em que existe receio na resolução de uma situação violenta somente por militares femininos.

3.2.2.1.5. Funções

“Relativamente à importância das mulheres cá, esse aspeto é incontornável, como outros aspetos incontornáveis, (...) alusão à investigação criminal a presença das mulheres é indiscutível. Estarem dois indivíduos, dois homens, num determinado local a fazer uma vigilância, não tendo um homem com uma mulher, é um cliché quase cinematográfico.”

(participante 2, género masculino)

“Uma delas está na Investigação Criminal, para mim, ia com ela para qualquer lado, e penso que ela, junta com alguns militares que estiveram sob o meu comando, faziam uma patrulha às ocorrências noturna, sem problemas nenhuns.”

(participante 7, género masculino)

“Sim, nessa parte acho que sim. Em termos gerais acho que há essa preocupação.”

(participante 4, género feminino)

A categoria Funções com oito referências codificadas e um total de 1,95% de cobertura, demonstra um elevado nível de aceitação da militar feminina por parte dos pares masculinos. Na ótica masculina considera-se “incontornável” a importância de elementos femininos na GNR, realçando a sua relevância em funções de Investigação Criminal. Reconhecem o género feminino com capacidades para o exercício deste tipo de funções, entre outras, e admitem preferir a presença de algumas militares em dadas situações. Em contrapartida, consideram que a elevada concentração feminina num Posto poder trazer constrangimentos. Em termos operacionais, existe a preocupação de não escalar duas mulheres numa patrulha às ocorrências noturna ou em situações cuja violência pode aumentar.

Em oposição, a opinião feminina afirma que existe preocupação em estabelecer iguais oportunidades de equalização.

Como refere Carreiras (2009), as mulheres apresentam, ainda uma baixa representação em funções operacionais, o que aqui se pode demonstrar pelo receio em escalar duas militares numa patrulha de ocorrências noturna, ou em situações passíveis de serem violentas.

3.2.2.2. Diferenças quanto ao género

3.2.2.2.1. Diferenças de Género

“Eu já tive situações em que com homens não consegui convencer, e que grande parte das vezes em que meto uma mulher a falar com uma pessoa no sentido de a convencer a fazer determinado tipo de coisas, ela conseguiu.”

(participante 7, género masculino)

“Agora a questão que coloca em abstrato aqui é: tens um indivíduo de 1.60m ou 1.70m, e tens uma mulher com 1.90m, numa situação de ordem pública, já colocarias as duas mulheres com um 1.90m numa situação de ordem pública? Ou então lanço aqui a questão, porquê na manutenção de ordem pública não ter mulheres? Por uma questão de pujança física?”

(participante 4, género masculino)

“O homem pode não estar desperto a determinadas necessidades, a determinadas particularidades que uma mulher está.”

(participante 4, género feminino)

A categoria de Diferenças de Género foi uma das categorias mais debatidas em ambos os *focus group* (25,56% de cobertura).

Quanto à perspetiva masculina, os homens reconhecem algumas características diferenciadoras do género feminino, fazendo alusão às suas capacidades de persuasão, de

comunicação diferenciadora e de alteração temperamental mais sensível quando comparada com os homens. Por outro lado reconhecem, também, a natureza da mulher como fator diferenciador, considerando-o como incontornável, além de se entender a figura feminina como fisicamente mais frágil. Apesar de considerarem a militar feminina plenamente integrada na GNR, o aspeto físico é muitas vezes referenciado como diferenciador, não no sentido impeditivo mas no que respeita ao primeiro impacto visual. Especificando o caso da ordem pública, permanece a questão se o fator impeditivo será o género ou a postura física associada ao género. Contudo, reconhece-se que as características que levam à diferenciação dependem da personalidade da própria pessoa e não do género feminino ou masculino. Isto é, não se consegue estabelecer um padrão de características por género.

As militares femininas vêm ao encontro desta perspetiva. Defendem que as características que permitem ter um bom desempenho na função são intrínsecas à pessoa e não ao género. Por outro lado, afirmam que a mulher tem uma capacidade diferente de analisar as questões e encontra-se mais desperta para algumas necessidades, fruto da sua natureza e experiência. Correlacionam o ser mulher e o ser mãe com a análise crítica das situações que permite uma gestão diferenciada das mesmas. Defendem que o género feminino, em ambiente de trabalho, é mais rigoroso e flexível. Em termos práticos, consideram que a mulher tem uma maneira diferente de lidar com as crianças e com as questões de sensibilização, afirmando que as diferenças para com o género masculino produzem bons resultados.

3.2.2.2.1.1. Cognitivas

“Acho que têm uma característica inata, própria das mulheres que não é tanto dos homens, são mais pragmáticas, e dá-me ideia que elas na estrutura Guarda Nacional Republicana, têm uma capacidade de se integrar, na minha opinião, muito mais fácil do que nós homens.”

(participante 2, género masculino)

Na perspetiva de um participante masculino (0,29% cobertura), o pragmatismo feminino permite à mulher integrar-se facilmente na GNR, fator que a diferencia do género masculino.

3.2.2.2.1.2. Comportamentais

“E posso dizer que uma mulher é uma pessoa que não tenha uma postura de extremos, ser muito arrogante ou muito frágil, ser o que é o padrão do comum.”

(participante 7, género masculino)

“E ela ainda não tinha os papéis, porque tinha acabado de descobrir que estava grávida, mas eu, obviamente, mesmo sem papel, sim senhora, a Ajudante entrega a arma, (...) tirá-la da escala de rondante. Mas antes sequer de ela falar comigo, tinha ido falar com o meu adjunto que era um Sargento-Chefe. A primeira coisa que o homem fez: começa logo aos gritos com ela.”

(participante 3, género feminino)

Os participantes masculinos reconhecem algumas diferenças comportamentais entre géneros. Apontam o facto da mulher ser mais cética relativamente ao género, isto é, percecionam a preferência feminina em ser comandada pelo género masculino. Quanto à relação entre pares, consideram um ambiente com mais mulheres como sendo mais agitado. Além disto, consideram a mulher mais ponderada, por não tomar atitudes de extremos.

As participantes femininas consideram ser mais sensíveis para questões individuais ao próprio género, como a gravidez em serviço ou a preocupação familiar. Este facto não acontece com a figura masculina por considerarem que na ausência do homem, num ambiente familiar, é possível conseguir uma gestão contínua. Consideram que o género feminino é mais organizado e rigoroso no cumprimento da missão.

3.2.2.2.1.3. Emocionais

“Quanto àquela questão que se levantava, a mudança do humor, eu trabalho com elas (...) entrei para a tropa em 95, nunca foi razão nenhuma para dizer que uma mulher é melhor ou pior (...), são pessoas como outras quaisquer e que têm realmente alguma oscilação de humores, mas isso não é motivo para deixar de ser melhor ou pior, para influenciar seja o que for.”

(participante 2, género masculino)

“Há muito poucos militares, com perfil para aquelas funções, porque aquilo é quase ação social, o trabalho que a gente faz nos programas especiais. E as mulheres, nessa vertente, têm mais sensibilidade em falar com crianças, têm mais facilidade...”

(participante 3, género feminino)

No que respeita às diferenças emocionais e face às oscilações de humores das militares, os participantes masculinos não consideram que este facto projete repercussões positivas ou negativas, ou que seja um fator prejudicial às militares nas suas funções.

Por outro lado, as militares correlacionam as suas experiências enquanto mãe e mulher com maior predisposição para funções com crianças, desenvolvidas nos programas especiais. Referem, ainda, que a maternidade é um elemento que lhes permite estar mais atentas às necessidades de militares grávidas a exercer funções.

As Diferenças Cognitivas vieram comprovar a ideia de Esteves (2013) ao demonstrar que o serviço operacional da GNR exige um contacto interpessoal correlacionado com o conceito de inteligência emocional. Deste modo, considerando a militar feminina como mais capaz para áreas de sensibilização e da proximidade com o cidadão, confirma-se a teoria de Esteves (2013) quando associa o trabalho emocional à figura feminina.

3.2.2.2.1.4. Fisiológicas

“Aquele impacto do fisico (...)”

(participante 5, género masculino)

“(...) vocacionar, essencialmente, quando nós pensamos que há algum problema em que a capacidade física para as militares que estão na patrulha pode ser determinante, ou não para resolver a ocorrência.”

(participante 1, género masculino)

“(...) afeta durante a gravidez, afeta depois porque são, pelo menos, seis meses que estamos fora (...), depois voltei ao serviço, depois voltar-me a ambientar, tenho que entrar mais tarde, tenho que sair mais cedo, se quero amamentar, lá está, podia

prescindir disso tudo, mas também não queria perder nada.”

(participante 3, género feminino)

Os participantes masculinos entendem que as características fisiológicas e morfológicas femininas são um marco diferenciador do género feminino, por normalmente ser fisicamente menos capaz. Isto faz com que, em situações de cariz mais interventivo, em que a força física é um fator fundamental seja colocado o acento tónico no género masculino em detrimento do feminino.

Na perspetiva feminina (mais uma vez) a maternidade é um fator diferenciador, no sentido em que condiciona a vida pessoal e profissional da mulher, seja no período de gravidez, seja no período do pós-parto. Consequentemente, o período gestacional traz consequências ao nível psicológico, físico e monetário.

3.2.2.2.2. Desempenho de Funções

“(…) se eventualmente houver a necessidade de uma intervenção de cariz mais próximo em termos sociais, que requeira um aspeto mais sensível, se calhar já se emprega mais facilmente uma mulher.”

(participante 6, género masculino)

“Na violência doméstica, em situações de maus tratos, enquanto investigadora, a mulher é bastante importante.”

(participante 5, género masculino)

“Eu própria, nas operações às feiras, ia a equipa à civil, alguns deles já eram conhecidos, escondiam tudo, outros também os topavam, a mim queriam-me vender tudo o que era contrafeito.”

(participante 4, género feminino)

A categoria que se apresenta foi uma das mais aludidas ao longo da realização dos dois *focus group* (42 referências codificadas, 10,5% de cobertura).

Na perspetiva masculina, a seleção para o desempenho de funções não deve ser feita com base no género mas nas características da pessoa e em função da missão. Deste modo,

funções que tenham um cariz mais interventivo em que o impacto físico é determinante, e, por se considerar o homem mais forte fisicamente, tende-se a direcionar esta missão para militares masculinos. Ao contrário do que se possa pensar, em situações de violência doméstica, as vítimas mulheres esporadicamente preferem militares femininas. Esta razão advém do facto de pretenderem o seu problema resolvido, independentemente do género que o irá abordar, ou seja aceitam a intervenção masculina. Segundo a perceção dos militares, na ótica do agressor, o confronto de um indivíduo masculino com um militar masculino é diferente do confronto entre um indivíduo masculino e uma militar, ou seja, o agressor tende a tentar impor-se perante militares femininos do que masculinos.

Os participantes masculinos, apesar de admitirem a necessidade de gerirem de forma adequada os meios humanos às necessidades do serviço, não negam a possibilidade da militar poder intervir em missões de cariz físico. Particularizando o caso da Unidade de Intervenção, os militares masculinos consideram que nada as impede de concorrerem a estes cursos e serem tão capazes física e tecnicamente quanto os seus pares. Sob o ponto de vista da justiça, salientam que devem cumprir os mínimos impostos, como prova de que são capazes e merecedoras de participarem nestes cursos. Por outro lado, consideram que as missões de sensibilização e de proximidade com o cidadão, são mais adequadas para a militar, tornando a GNR uma força mais humana, próxima e de confiança. Complementando, em investigações de violência e maus tratos, a militar pela sua natureza e experiência, percebeu pormenores que o militar masculino não capta.

Quanto à perspectiva feminina, consideram a mulher como capaz para o desempenho de qualquer função dada a sua disseminação pelas várias valências da Guarda, ressalvando o caso da Unidade de Intervenção onde se vivencia uma cultura mais masculinizada e não tão recetiva ao género feminino. A título exemplificativo desta afirmação, as participantes referiram que a condição masculina foi um pré-requisito de acesso ao curso do Grupo de Intervenção e Operações Especiais (GIOE). Como forma de condenar a diferenciação de género no desempenho de funções, abordaram o critério preferencial do género feminino para o desempenho de funções em Missões das Nações Unidas, caso análogo à entrada do curso do GIOE. Referem não existir diferenças entre géneros no desempenho de funções mas consideram importante ter estruturas físicas para receber militares femininas. Classificam o género feminino, pela sua abordagem, como sendo capaz de persuadir alguém a acatar uma ordem. Contudo, consideram que existem militares, bons e maus, em ambos os géneros, e que o desempenho de funções não varia em função do género mas pela competência da pessoa, ou seja, o benefício não deve ser para o/a militar mas para o serviço.

As participantes femininas ao considerarem ser capazes de exercer qualquer função, contrariam a opinião de Nicolaou-Smokoviti (2009) quando afirma que devido à família, saúde ou outras possíveis razões, as militares não conseguem cumprir as suas tarefas e responsabilidades, tão bem quanto deveriam.

3.2.2.2.3. Trato

3.2.2.2.3.1. Trato Diferenciado

A categoria de Trato Diferenciado foi, também, amplamente discutida (20 referências codificadas e um total de 5,5% de cobertura) pelos militares e compreende a diferenciação de tratamento quanto ao Género e quanto à Função.

3.2.2.2.3.1.1. Relativo ao Género

“Nota-se perfeitamente a forma de tratamento de militares mais velhos (...) perante uma militar, tem uma forma de tratamento muito mais cuidada, muito mais cordial, marcam mais a diferença do que os militares mais jovens.”

(participante 6, género masculino)

“A militar do género feminino não deve ser impedida por ser mulher, ser mulher é poder ter os seus filhos.”

(participante 3, género masculino)

“(…) tive lá um Sargento, mas esse não estava habituado, teve uma mulher, e aquilo era o *bichozinho*, porque era a menina, e eles quando não estão habituados, tentam protegê-las.”

(participante 3, género feminino)

Nesta categoria, os militares masculinos referiram, frequentemente, as situações de gestação das camaradas. O período de gravidez pode potenciar atitudes protecionistas dada

a sua condição, no entanto, esta situação não é considerada discriminatória mas de integração. Referem que, apesar do cuidado masculino em diferenciar pela positiva o género feminino, confrontam-se com situações de rejeição das militares que não aceitam este tipo de diferenciação. Consideram importante referir que a mentalidade dos militares também influencia o modo de tratamento das militares, sendo as gerações mais velhas que demonstram uma maior preocupação em tratar cuidadosamente e cordialmente as pares. Nas camadas mais jovens, este trato não acontece pois a integração feminina já é um processo normal. Urge referir que uma forma de trato diferenciado e demonstrativo de integração do género feminino prende-se com a aceitação da mulher como fisiologicamente diferente, e não podendo ser privada da sua oportunidade de ser mãe. Entendem que enquanto mãe militar, seria um fator motivacional a criação de espaços apropriados à receção dos filhos durante o período de trabalho.

Na perspetiva feminina, percebe-se, por vezes, um tratamento diferenciado pelo género masculino ao não facilitar a integração feminina em todas as funções. Existe uma tentativa de direcionar as mulheres para funções administrativas.

3.2.2.2.3.1.2. Relativo à Função

“Neste momento, a parte da sensibilização e da imagem da Guarda, a nível de proximidade ao cidadão, a mulher está a resultar muito bem, o género feminino resulta muito bem daquilo que é a exigência daquilo que nós servimos.”

(participante 7, género masculino)

“(…) daí a escolha ser mais de cariz masculino do que ao nível feminino, mesmo por ser um porte diferente. (...) é o efeito dissuasor, de cariz psicológico. Na intervenção física, se calhar a mulher que era mais pequenina tem mais dotes, mais potencial. Mas o que está primeiro? Hierarquicamente o que é que aparece? É o efeito psicológico.”

(participante 4, género masculino)

“De acordo com o serviço que eu precisar, vou escolher as pessoas consoante as suas características, e não escolher as mulheres ou os homens.”

(participante 1, género masculino)

Na presente categoria, o género masculino considera a militar feminina como menos adequada para missões de cariz interventivo, não pela sua competência técnica ou falta dela, mas pelo efeito dissuasor que a presença física carece. Porém, admitem existir situações em que mesmo neste tipo de intervenções, prefeririam trabalhar com algumas militares. No que respeita a funções em que é exigido maior contacto com a população, do ponto de vista da aproximação e/ou da sensibilização, consideram a militar como a imagem de marca da GNR. Mais uma vez, a aplicação dos meios surge como uma questão de gestão e não pela diferenciação de género, catalogando-o como mais ou menos capaz.

De acordo com Perista e Silva (2005), verifica-se que na GNR são reconhecidas as diferenças entre géneros, bem como a procura em estabelecer a igualdade. Entendendo os géneros como diferentes, tentam criar-se procedimentos denominados por medidas de discriminação positiva. Estas medidas visam estabelecer uma competição justa e apoiar a diferença de género sendo, no entanto avocadas por quem sente comportamentos discriminatórios (Santos & Amâncio, 2010). Contudo, com este trabalho é possível verificar que estas medidas podem ser aludidas por pessoas exteriores a estes comportamentos ou sentimentos e que entendam dever existir a diferenciação de género, o que neste trabalho se denomina por Trato Diferenciado.

3.2.2.2.3.2. Trato Semelhante nas Funções

“Agora, a presença feminina na Guarda tem que também, de alguma forma, entrar naquilo que são os valores e a identidade que a instituição representa. Ou seja, eu quando olho para uma mulher Guarda (...) e isso tem que estar bem presente na imagem, e é isso que passa para a população, não perder a identidade, independentemente de ser um homem ou uma mulher.”

(participante 1, género masculino)

“Não faz sentido nenhum estarem a separar em função do sexo.”

(participante 3, género feminino)

Na ótica do género masculino, o tratamento diferenciado entre militares, recorrendo ao apelido para masculinos e ao primeiro nome para femininos, demonstra-se como um fator de perda de identidade da Instituição, pelo que deveria ser colmatado acolhendo a ideia de um trato semelhante entre géneros. Referem que, sendo importante a integração feminina por parte dos camaradas masculinos, deve haver uma aceitação por parte da mulher da identidade e dos valores vivenciados no seio institucional. Além do referido, o facto de se entender como critério o cumprimento dos requisitos para acesso a cursos de cariz físico, funciona como meio de reconhecimento entre os pares e de trato igual para aquela função específica. Consideram, por fim, que caminhamos num sentido de todos serem tratados de igual forma, e que o desempenho de funções advém da característica inata à pessoa e não ao género.

Para as participantes femininas, tudo se resume a uma relação entre os meios e as missões, o que demonstra um tratamento semelhante independentemente do género.

O trato diferenciado veio permitir discordar com Santos (2013, p. 43) ao demonstrar que o ambiente de trabalho na GNR não é “hostil para as mulheres”, visto que o trato semelhante nas funções se revela como um mecanismo de plena integração e reconhecimento das diferenças de género.

3.2.2.3. Reconhecimento Social

3.2.2.3.1. Positivo

“Atualmente, a imagem feminina na instituição militar está a tirar muitas vantagens para a Guarda para vender a imagem. Está a ser muito boa e está a resultar muito bem.”

(participante 1, género masculino)

“Também já me deparei com situações em que o homem aborda, e o indivíduo começa a reclamar e a fazer um filme, quase que parte para a agressão e se for uma mulher a abordar nem um ai que ele dá. Respeita.”

(participante 2, género feminino)

Na presente categoria, os militares masculinos consideram que a GNR está a usar a imagem da mulher para atingir determinados objetivos junto de alguns grupos-alvo, nomeadamente, para fins de proximidade, o que tem trazido bons resultados.

Numa perspetiva diferente, as militares consideram que a figura da mulher na GNR, vista como perfeitamente normal pela sociedade, traz vantagens no emprego operacional pela diferenciação de abordagens relativamente ao homem. Consideram que o respeito que a nossa cultura detém sobre a figura da mulher, permite que, em situações de maior *stress* ou perda de paciência, tenham uma reação diferenciada perante a militar. Importa frisar que culturalmente não é bem aceite uma atitude agressiva para com o género feminino. Além destas questões consideram, à semelhança dos participantes masculinos, que a imagem da militar tem bons resultados para fins de proximidade, tornando a GNR numa força mais humana, próxima e de confiança.

3.2.2.3.2. Negativo

“(…) não nos podemos esquecer: nós somos latinos e não é fácil algum dia nós lá chegarmos.”

(participante 5, género masculino)

“(…) já cheguei a perceber uma situação, em questões de fiscalização do trânsito. Em que um senhor, estando um elemento feminino e outro masculino, pura e simplesmente ignorava quando o elemento feminino falava para ele. Isto é uma questão de mentalidade, da própria cultura daquela pessoa.”

(participante 5, género masculino)

“Isso no Trânsito vê-se bem, tinha situações que era «o quê? Autuada, ainda por cima por uma mulher? Isso é uma ofensa». ”

(participante 3, género feminino)

Na perspetiva masculina ainda existem situações em que a figura da mulher não é bem aceite pela sociedade. Fruto da cultura das gerações mais antigas, em situações de fiscalização de trânsito, ocorrem por vezes situações desagradáveis para a militar, vista como não tendo autoridade pelo cidadão. Também em situações de violência doméstica, considera-

se ser diferente a reação do agressor, consoante o género. No caso de ser uma militar, podem encará-la como sendo mais fraca e tentar superiorizar-se. No caso de ser um militar, pesam dois fatores: o ser confrontado por um homem e o ser confrontado por uma autoridade.

Na opinião dos militares, a sociedade vê a figura feminina como mais frágil comparativamente com o homem por não apresentar a mesma robustez física. Referiu-se, também, que em situações onde o cidadão se demonstra hostil pela presença de uma militar, e se esta se impor, exponencia-se a agressividade do indivíduo.

A opinião feminina considera ainda serem perceptíveis algumas atitudes de inferioridade para com a militar por parte do cidadão, ainda que seja uma situação cada vez mais comedida. Referem que na valência do trânsito este tipo de atitude é mais perceptível, sendo consideradas como militares indeferidas de autoridade e menos flexíveis do que os seus pares.

3.2.2.3.3. Neutro

“Quando se fala em cultura, não estou a dizer que seja a cultura masculina que impõe que a GNR não é um sítio ou um emprego para o género feminino, é o próprio género feminino que por vezes, não vê a Guarda como um emprego (...), por causa destas vicissitudes da atividade física.”

(participante 7, género masculino)

“Eu acho que veem a mulher de maneira diferente, sempre.”

(participante 4, género feminino)

“Para melhor ou para pior.”

(participante 3, género feminino)

Os participantes masculinos referem que culturalmente se atribuem atividades consoante o género, mesmo por parte das mulheres, que não veem a GNR como um emprego dada a sua exigência física.

Na perspetiva feminina, a sociedade vê sempre a mulher de uma maneira diferente, seja por benefício ou prejuízo.

3.2.2.4. Empenho Profissional

3.2.2.4.1. Independente do Género

“O empenho varia, não pelo género, mas sim pela pessoa.”

(participante 2, género masculino)

“Portanto, o empenhamento, a capacidade de decisão, o ser mais ou menos capaz, o ser mais ou menos pontual, mais profissional, acho que isto depende muito da pessoa. Ou seja, não conseguimos estabelecer um padrão, «os homens são mais empenhados, as mulheres são menos empenhadas», (...) «temos este grupo mais empenhado, este menos empenhado», e certamente vamos ter homens e mulheres nos dois grupos.”

(participante 1, género masculino)

“É igual ao homem, igualzinho.”

(participante 3, género feminino)

De um modo geral, os participantes nos *focus group*, consideram que o empenho profissional é independente do género. Afirmam que não pode estabelecer-se um padrão, uma vez que o empenho está relacionado com as características intrínsecas de cada pessoa.

3.2.2.4.2. Favorecedor do Género Feminino

“Pode haver comentários da nossa parte, envergonhando-as «faz isto e faz aquilo», mas não é por causa disto que vai ser menos reconhecida.”

(participante 7, género masculino)

“Mas não é no sentido de desvalorizar, mas sim valorizar.”

(participante 3, género masculino)

Numa perspetiva diferente da anterior, alguns militares masculinos consideram haver situações que a militar entende como discriminatórias. No entanto, não são com o objetivo

de as prejudicar, mas no sentido de valorizar o comportamento da mulher e mostrar que consegue desempenhar as funções do mesmo modo que os seus pares.

3.2.2.4.3. Desfavorecedor do Género Feminino

“Mas voltamos atrás, porque achamos a mulher aquela figura fraca, e pensamos «conseguiu, afinal conseguiu»”.

(participante 3, género masculino)

“(…) de que forma é que ela se impõe no sentido positivo? É do bom trabalho dela, e ela vai-se empenhar para conseguir isso. Para conseguir o respeito por essa via, aí sim, ela tem que se esforçar muito mais do que qualquer homem.”

(participante 4, género feminino)

Na categoria desfavorecedora do género feminino, segundo a opinião dos participantes masculinos, partindo do pressuposto de que a mulher é uma figura mais fraca, observam com surpresa o sucesso da mulher.

Na perspetiva feminina, a mulher tem que se empenhar muito mais do que o homem, porque só deste modo poderá ser reconhecida, o que não acontece com os militares masculinos.

Capítulo 4

Conclusões e Recomendações

4.1. Conclusões

Este capítulo tem como objetivo responder à pergunta central e às perguntas derivadas formuladas inicialmente, por forma a apresentar conclusões que permitam contribuir para a valoração deste RCFTIA. As conclusões são estruturadas, no sentido de responder pela ordem numérica das perguntas derivadas e, finalmente, da pergunta central.

PD1 — Relativamente ao género, existem esforços da instituição de implementar processos de equalização?

No que concerne a esta pergunta, conclui-se que volvidos vinte anos após a integração feminina na GNR, as mulheres encontram-se plenamente integradas no seio da Instituição e desempenham funções em todas as valências, excetuando-se o GIOE, em que a entrada feminina ainda não ocorreu. Apesar disto, a militar depara-se com algumas situações que podem dificultar, ou até mesmo impedir, a sua plena integração. Estas dificuldades advêm da carência de infraestruturas adequadas para receber militares do género feminino, reduzindo a possibilidade de escolha de colocações para o exercício de funções, quer em situações de curso, quer no âmbito operacional ou obrigando as militares a prescindir de um espaço adequado onde possam trocar de roupa. Outra dificuldade detetada relaciona-se com a lacuna normativa quanto à forma de escalar os militares. Este ponto estabelece a urgência de clarificar se é benéfico escalar, ou não, patrulhas de duas militares para a resolução de situações inesperadas que se possam tornar violentas. Existem pontos de vista que defendem a aplicação deste critério segundo o princípio do bom senso, no entanto, o receio em fazê-lo é uma constante. Verificou-se, ainda, que entre pares se valida um trato semelhante nas funções como forma de apoiar a integração plena da militar, defendendo, por seu turno, que

esta deva aceitar os valores institucionais e cumprir com os requisitos mínimos, do mesmo modo que o homem.

PD2 — De que modo o género facilita ou restringe o exercício de algumas funções na GNR?

Ao longo da análise das entrevistas realizadas, verificou-se que o exercício de funções não deve ser catalogado por géneros, mas sobretudo pelas características essenciais intrínsecas a cada militar e a cada serviço a realizar, de modo a conseguir uma gestão adequada dos recursos humanos disponíveis. Portanto, deve estabelecer-se, tanto quanto possível, uma conjugação entre a personalidade do militar e a missão a cumprir.

Além de estar mais desperta para questões sensíveis, fruto da sua natureza e experiência, considera-se que a militar da GNR poderá possuir uma capacidade analítica, uma abordagem e uma sensibilidade diferente do militar masculino. Considera-se, ainda, como qualidade inerente às militares, uma maior capacidade de se integrar facilmente num grupo sem adotar atitude de extremos. Este facto deve-se à sua natureza mais humana. Assim, esta característica poderá levar a perceberem que as militares estão mais “aptas” para o exercício de funções ligadas aos programas especiais, à investigação de violência doméstica e maus tratos e na investigação criminal. Em contrapartida, não se atribuem tão facilmente missões de cariz físico, não por se entender que não tenha a capacidade técnica necessária, mas por se pretender uma presença mais musculada. Deste modo, a estrutura física, bem como questões relacionadas com a gravidez são, por vezes, barreiras que, não raras vezes dificultam o exercício de funções por mulheres.

PD3 — Relativamente ao género, existem diferenças no reconhecimento social perante o militar da Guarda?

Conclui-se que o reconhecimento social do género feminino é influenciado por fatores culturais e pela mentalidade do cidadão. Do ponto de vista cultural, a perceção que se tem face à resolução de situações pelas militares não deriva das suas capacidades mas por, ainda, imperar o estereótipo cultural de que o homem não deve agredir nem impor-se perante as mesmas. Verificam-se situações em que o cidadão não aceita ser confrontado e/ou

repreendido por uma militar, facto observável maioritariamente na valência do trânsito. Portanto, deve enaltecer-se o facto de que ainda está enraizado, em gerações mais velhas, a não-aceitação da mulher num contexto tipicamente masculino como é o das FS. Por outro lado, apesar da mulher não ver a GNR como uma solução de vida, dada a sua componente física, é para a Instituição um elemento que valora a proximidade com o cidadão. Do ponto de vista da integração, apesar da perceção feminina defender que existem opiniões contrárias, a figura feminina como militar da GNR é aceite pelo universo masculino.

PD4 — De que modo o género influencia o empenho profissional nas várias funções na GNR?

Foi possível concluir que o empenho profissional varia em função da personalidade do militar não dependendo, por isso, do género. O empenho, bem como outras características necessárias ao cabal cumprimento da missão da GNR, depende da pessoa em si, não sendo possível padronizar um dos géneros como mais/menos empenhado.

4.2. Reflexões Finais

Fruto da investigação concretizada, considera-se que o objetivo do trabalho, *verificar se existem diferenças na perceção entre os militares masculinos e femininos em relação ao exercício de funções das militares da GNR*, foi alcançado.

Respondendo à pergunta de partida: *De que modo o género influencia a perceção do exercício das funções da militar da Guarda Nacional Republicana?*, conclui-se que a mulher é mais cética relativamente ao seu género e desvaloriza o facto de ainda decorrerem estudos de género porque se consideram plenamente integradas e capazes de exercer qualquer função. Por sua vez, os homens realçam a importância da presença feminina na GNR, afirmando não ser possível alcançar resultados tão positivos sem a sua presença, numa ótica de complementaridade de géneros. Isto permite obter uma perspetiva diferente relativamente a trabalhos realizados anteriormente (Esteves, 2013), que afirmavam existir diferentes reações à integração feminina na GNR, constituindo, assim, uma das mais-valias desta investigação.

Este estudo também permite reconhecer que, apesar de se considerar que a militar possui características intrínsecas que a vocaciona para determinadas áreas, não se exclui a sua capacidade de exercer qualquer função. A sensibilidade para abordar determinadas situações, maioritariamente intrínseca ao género feminino, bem como a sua natureza e experiência, permitem à militar obter êxito em missões de sensibilização e de proximidade com a população, investigação criminal e investigação de violência doméstica e maus tratos. Por outro lado, receia-se que a militar não seja capaz de intervir e resolver situações de violência.

Ao contrário do género feminino, que considera que a mulher tem de se esforçar mais que um homem para ser reconhecida na GNR, para o género masculino esta questão não se coloca, afirmando apenas, não ser fácil gerir grupos de trabalho entre e com mulheres, dado estas serem mais conflituosas. Este facto revela outra das mais-valias deste trabalho ao permitir concluir algo que não se espelha em investigações anteriores relativas ao género na GNR.

Uma categoria analisada, neste RCFTIA relaciona-se com as diferentes perceções relativas ao reconhecimento social. Apesar de se percecionar que imagem da Guarda é prosperada pela figura da militar, ainda persistem rejeições à sua presença. Poderá considerar-se uma possível existência correlacional entre o reconhecimento social da presença feminina na GNR e a mentalidade e os valores culturais do cidadão.

A presente investigação permite uma visão diferente comparativamente a trabalhos anteriores (Esteves, 2013), de que os condicionalismos impostos pela profissão conduzem a uma desistência na progressão da carreira em prol da família. Este trabalho, através da sua amostra, demonstra ser a família remetida para segundo plano, em virtude de se valorizar a carreira.

4.3. Recomendações Futuras

Devido à escassez de estudos sobre o género na GNR e por este trabalho espelhar a perceção de uma amostra, recomendam-se algumas abordagens consideradas relevantes surgidas ao longo da elaboração deste RCFTIA. Assim, recomenda-se a realização de três estudos: uma abordagem longitudinal sobre a presença das mulheres na GNR direcionada às diferenças, sob os pontos de vista do enquadramento, das dificuldades e das expectativas, desde a sua integração até à atualidade; um estudo que aborde a razão da dificuldade de

trabalhar entre e com grupos femininos; um estudo que aborde mecanismos para potenciar as diferenças entre os géneros, visto já existir uma quase igualdade entre os mesmos.

Bibliografia

Obras Literárias

- Almeida, L., & Freire, T. (2008). *Metodologia da investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios Edições.
- Alves, J. H. (1999). Mulheres e as Forças Armadas Portuguesas. *Nação e Defesa*, 71 - 80.
- Antão, C., & Branco, M. A. (15 de Março de 2012). Competências emocionais: Uma questão de género? *INFAD Revista de Psicologia*, p. 19 a 27.
- Barbudo, M. M. (2013). *Vivência de Militares em Missões Internacionais: O Impacto nas Relações Conjugais*. Mestrado Integrado em Psicologia: Faculdade de Psicologia - Universidade de Lisboa.
- Barracho, C., & Martins, C. (2010). *Liderança e Género*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Beauvoir, S. d. (2015). *O Segundo Sexo* (2ª ed., Vol. II). Lisboa: Quetzal Editores.
- Borrhalho, C. I. (2012). *O Género e o Exercício de Comando e Liderança no Exército*. Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada: Academia Militar.
- Breen, R. L. (2006). A Practical Guide to Focus-Group Research. *Journal of Geography in Higher Education*, 463 - 475.
- Carreiras, H. (1994). A participação militar feminina em Portugal: Situação e Perspectivas. Em M. Carrilho, *Democracia e Defesa: Sociedade, Política e Forças Armadas em Portugal* (pp. 218-232). Lisboa: Publicações Dom Quixote. Lda.
- Carreiras, H. (1997). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Edições Cosmos.
- Carreiras, H. (N.º 88 - 2.ª Série de 1999). Mulheres Militares em Portugal (1992-1998) - Políticas, Processos e Protagonistas. *Nação e Defesa*, pp. 81-111.
- Carreiras, H. (2004). *Mulheres em Contextos Atípicos: lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas forças armadas* (Vol. III). Etnográfica.
- Carreiras, H. (2009). Gender Integration Policies in the Armed Forces: A Double-Edged Sword? Em *Advances in Military Sociology: Essays in Honor of Charles C. Moskos, Part B* (pp. 183-195). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

- Carreiras, H. (Maio de 2013). Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate. *Revista Militar*, pp. 477 - 495.
- Carrilho, M. (1994). *Democracia e Defesa: Sociedade, Política e Forças Armadas em Portugal*. Lisboa: Publicações Dom Quixote, Lda.
- Diário da Governo - 1.ª Série, N. 1. (11 de 07 de 1968). *Lei 2135, de 11 de Julho*. Obtido de Diários da República: <http://dre.tretas.org/dre/33078/>
- Dias, C. A. (2000). *Grupo Focal: técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas*. *Informações & Sociedade: Estudos*, 10 (2).
- Dutra, J. S. (2004). *Competências: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna*. São Paulo: Atlas.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Esteves, C. M. (2013). *A igualdade de oportunidades de género na Administração Pública: estudo de caso da integração de género feminino na Guarda Nacional Republicana*. Dissertação de Mestrado: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas - Universidade Técnica de Lisboa.
- Fortin, M.-F., Côte, J., & Fillion, F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusodidacta - Soc. Port. de Material Didáctico, Lda.
- Geral, A. A. (1948). *Declaração Universal dos Direitos do Homem*.
- Giddens, A. (2001). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gonçalves, F. M. (Maio de 2013). Militares do sexo feminino no Exército Português - Os últimos 20 anos. *Revista Militar N.º 2536*, pp. 393-413.
- Gondim, S. M. (2003). *Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: Desafios metodológicos*. *Paidéia* 12(24).
- Harlan, J. (1998). *Feminism: a reference handbook*. Santa Barbara: ABC-CLIO, Inc.
- Januário, S. M. (2013). *Género e Media: Estereótipos das masculinidades na publicidade das revistas masculinas em Portugal*. Tese de Doutoramento: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Universidade Nova de Lisboa.
- Lage, M. C. (2011). *Utilização de software NVivo em pesquisa qualitativa: uma experiência em EaD*. ETD: Educação Temática Digital, (12).
- Lopes, I. (2008). *A integração de mulheres na Guarda Nacional Republicana*. Trabalho de Investigação Aplicada: Academia Militar.
- Macedo, A. G., & Amaral, A. L. (2005). *Dicionário da Crítica Feminista*. Porto: Edições Afrontamento.

- Marques, T. A. (2014). *O Papá foi para a guerra, e agora? - O impacto das Missões Internacionais na parentalidade em famílias militares: um estudo exploratório*. Mestrado Integrado em Psicologia: Faculdade de Psicologia - Universidade de Lisboa.
- Martins, P. S. (2011). *Mulheres nas ciências e tecnologias: escolhas e constrangimentos*. Dissertação de Mestrado: Escola de Psicologia - Universidade do Minho. Obtido de <http://hdl.handle.net/1822/15823>
- McCane, D. R., & Scott, W. J. (2009). Thirty years of gender integration: cadet perceptions of women at the U.S. Air Force Academy . Em *Advances in Military Sociology: Essays in Honor of Charles C. Moskos, Part B* (pp. 210-236). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Miranda, P. (2008). *A construção social das identidades de género nas crianças: um estudo intensivo em Viseu*. Mundos Sociais: Saberes e Práticas: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.
- Moreira, H., Moura, A., Pinheiro, P., & Ribeiro, I. (30 de Outubro de 2013). As Mulheres no Exército Português: Perceção de Integração e o Desenvolvimento da Carreira. *Revista Militar*, pp. 415-444.
- Nicolaou-Smokoviti, L. (2009). Women in the military profession: The Greek Case. Em *Advances in Military Sociology: Essays in Honor of Charles C. Moskos, Part B* (pp. 195-209). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Perista, H., & Silva, A. (N.º 10). Impacto em Função do Género - Avaliação de Medidas de Política. *Colecção Bem Me Quer* , pp. 85 - 107.
- Pinheiro, J. F. (2013). *Perceção das questões de género em contexto policial: um estudo exploratório na Polícia de Segurança Pública* . Mestrado em Psicologia Forense e Criminal: Instituto Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz.
- Pinto, A., Nunes, S. M., & Fazenda, R. (2014). Um estudo sobre a influência do género em funções tradicionalmente masculinas e femininas. *International Journal on Working Conditions*, 17 - 33.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Ramos, M. I. (2012). *Ser militar na primeira pessoa: Perceções de mulheres militares sobre um contexto profissional de hegemonia (ainda) masculina*. Dissertação de Mestrado : Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação - Universidade de Coimbra.

- Rettie, R., Studley, M., & Barnham, C. (18-20 de Outubro de 2009). *CHARM: Social Norms Marketing for Energy Efficiency*. Obtido de <http://eprints.uwe.ac.uk/12749/>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (Vol. 28, N.º1 de 2010). A (in)justiça relativa da acção positiva - A influência do género na controvérsia sobre as quotas baseadas no sexo. *Análise Psicológica*, pp. 43-57.
- Santos, S. M. (2013). *Competências de Gestão e Assimetrias de Género: um estudo com mulheres e homens*. Dissertação de Mestrado: Instituto Politécnico do Cávado e do Ave.
- Sarmiento, M. (2013). *Metodologia Científica para elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- Silverman, D. (2000). *Doing qualitative research: A practical handbook*. London: Sage Publications.
- Winslow, D. (s.d.). *Gender and Military Sociology*. Obtido de http://www.fhs.se/Documents/Externwebben/om-fhs/Organisation/ILM/Sociologi%20och%20ledarskap/Dokument/Gender%20and%20Military%20Sociology_webb.pdf

Legislação

Constituição da República Portuguesa.

Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de Outubro.

Lei Orgânica n.º 3/2006 de 21 de agosto, alterada pela Declaração n.º 7/2006, de 4 de outubro.

NEP n.º 520/2ª de 1 de junho de 2013.

Apêndices

Apêndice A

Requerimento Comando Territorial de Lisboa

EXCELENTÍSSIMO COMANDANTE DO COMANDO TERRITORIAL DE LISBOA

2100012 Aspirante GNR Infantaria Cláudia Sofia da Conceição Videira, colocada na Escola da Guarda, aluna do 20º Tirocínio para Oficiais, vem por este meio requerer a V.Ex.^a, que se digne a autorizar a disponibilização de informação no âmbito do Trabalho de Investigação Aplicada subordinado ao tema “A influência do género no exercício de funções na Guarda Nacional Republicana”.

Por conseguinte, a informação supra referida diz respeito:

- Lista dos militares (femininos e masculinos) no próprio Comando Territorial de Lisboa, que exerçam ou já tenham exercido funções de comando;
- Lista dos militares (femininos e masculinos) em todo o Comando Territorial de Lisboa, englobando Destacamentos Territoriais e Destacamentos de Trânsito, que exerçam ou já tenham exercido funções de comando.

No que respeita às funções de comando, englobam-se em termos operacionais e administrativos nas classes de Oficiais e Sargentos, devendo conter, na medida do possível, o posto, nome, local de colocação e funções atuais dos militares.

Desta forma, pretende-se que a informação solicitada seja trabalhada no mês de janeiro, período disponível para o desenvolvimento do referido trabalho, sem prejuízo para a fazenda nacional e o normal funcionamento das Unidades. A informação autorizada visa a constituição de dois *focus group* com o objetivo de estudar as diferentes perspetivas sobre a influência do género no exercício de funções na Guarda Nacional Republicana, instituição na qual os estudos efetuados acerca da temática são ainda escassos.

Pede Deferimento

Queluz, 18 de dezembro de 2014

A Requerente

Cláudia Sofia da Conceição Videira
Aspirante GNR Infantaria

Apêndice B

Guião dos *Focus Group*

Em primeiro lugar, queria agradecer a vossa disponibilidade em participar neste estudo.

Chamo-me Cláudia Videira, e estou a frequentar o Tirocínio para Oficial da Guarda Nacional Republicana, Mestrado em Ciências Militares, na especialidade de Segurança. Por conseguinte, estou a realizar este Trabalho de Investigação Aplicada para conclusão do referido mestrado, visando estudar as diferentes perspetivas sobre a influência do género no exercício de funções na Guarda Nacional Republicana.

A vossa presença nesta entrevista, que se prevê que dure cerca de 1h30 a 2horas, é muito importante. Gostaria que se sentissem à vontade para partilharem a vossa experiência, fazendo transparecer as vossas opiniões, mesmo que por vezes sejam diferentes às das outras pessoas aqui presentes. Saibam que não existem respostas certas ou erradas e podem sentir-se livres para dar a vossa perspetiva, discutindo os tópicos selecionados, pois essa informação será, com certeza, muito rica.

Esta discussão será gravada, a fim de evitar perdas de informação considerada pertinente, sendo que ninguém estranho a este estudo terá acesso à mesma. Solicito que fale uma pessoa de cada vez, para que todos tenham a oportunidade de retratar a sua opinião e para que fique perceptível na gravação.

Colocar-vos-ei algumas questões, mas a minha função será especialmente de ouvir o que tiverem a dizer. Podem falar uns com os outros e será de todo relevante que, partilhem as vossas perspetivas. Devo, ainda, referir que tudo o que vos será questionado, deve ser respondido tendo em conta a vossa opinião e sempre na perspetiva do exercício de funções na Guarda Nacional Republicana.

Abertura:

- 1) Começando pela apresentação. Digam-nos o vosso nome, tempo de serviço e principais experiências profissionais.

Introdução:

- 2) A primeira mulher na Guarda Nacional Republicana entrou há 20 anos (1994), hoje são 1297 militares femininas que se encontram na GNR. Atualmente, existe legislação que defende e estabelece a igualdade entre os géneros. Também, cada vez mais as instituições preocupam-se com o acesso a todos os cargos e funções por parte do género feminino. Em relação à Guarda, consideram que a “figura Guarda” ainda permanece “agarrada” à “figura masculina”?

Transição:

- 3) Encarando a Guarda Nacional Republicana como instituição, a “figura Guarda” ainda permanece *maioritariamente reservada* à “figura masculina”?
- Se sim, porquê?
 - Se não, porquê?

Chave:

- 4) Sentem que existe a preocupação da G.N.R em estabelecer iguais oportunidades estatutárias para os militares de ambos os géneros?
- Se sim, como é que “vê” essa preocupação?
 - Se não, em que medida sente que não existe igualdade?
- 5) Alguma vez sentiram um tratamento diferenciado em relação às/aos militares femininas/masculinos da G.N.R, quer seja de prejuízo ou benefício?
- 6) Consideram importante uma maior representação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão?
- 7) Considera-se como uma das diferenças entre os géneros, que a Mulher é emocionalmente mais expressiva que o Homem. Esta característica pode condicionar a militar da Guarda no desempenho das suas funções?
- Se sim, esse fato torna-a mais vulnerável? Em que situações específicas?
 - Se não, porquê?

- 8) O ser Mulher pode, por si só, restringir o acesso a algumas funções/cargos na Guarda?
- Se sim, quais?
- 9) Mas também pode, por si só, contribuir para um maior acesso a algumas funções/cargos na G.N.R?
- Se sim, quais?
- 10) Veem que existem diferenças de expectativas para mulheres e homens, decorrentes de estereótipos e papéis sociais de género?
- 11) Consideram que a sociedade faz distinção entre militares femininos e masculinos?
- 12) Na vossa opinião, em que medida é que a existência de militares femininas influencia a imagem que a sociedade tem dos militares da Guarda?
- De acordo com vossa função indiquem exemplos.
- 13) Existem situações em que sentem que os cidadãos preferem a presença de uma militar feminina?
- Se sim, quais?
- 14) Sentem diferença no nível de empenhamento das militares femininas, comparativamente aos militares masculinos? Se sim, porquê?
- 15) Quais as características positivas que permitem às militares tirar algum partido do seu empenhamento profissional?
- 16) Quais as características que são prejudiciais às militares no seu empenhamento profissional?
- 17) Tiveram alguma experiência em que o facto de ser mulher facilitou ou dificultou a resolução do conflito/situação.
- No terreno, a existência de militares femininas é uma mais-valia? Porquê?

18) Consideram que existe relação entre a presença de militares femininos e a eficiência/eficácia do cumprimento da missão da Guarda Nacional Republicana?

Conclusão:

19) Com base na vossa vivência profissional, o que gostariam de ver abordado sobre esta temática na Guarda Nacional Republicana?

20) Se tivessem a possibilidade de mudar alguma coisa na Guarda relativamente ao género, o que mudariam?

Resumo:

21) (apanhado geral do que foi dito para ver se falhou algo importante) Gostariam de acrescentar algo ao que foi dito?

Apêndice C

Questionário Sociodemográfico

O presente formulário visa fazer uma caracterização sociodemográfica dos elementos participante no *focus group*. Deste modo, deve ser preenchido conforme as orientações.

Gênero (assinale com uma cruz a opção correspondente):

Feminino

Masculino

Idade: _____

Categoria (assinale com uma cruz a opção correspondente):

Oficial

Sargento

Posto (por extenso): _____

Arma/Serviço (por extenso): _____

Unidade de colocação (atualmente): _____

Função (atualmente): _____

Tempo de serviço: _____

Apêndice D

Caracterização Sociodemográfica dos *Focus Group*

Tabela n.º 1 - Caracterização Sociodemográfica do *Focus Group* feminino

Femininos				
Oficial	Sargento	Posto	Função	Tempo de Serviço (anos)
X		Tenente	Adjunta Cmdt DTer	2
X		Capitão	Cmdt DTer	8
X		Capitão	Adjunta DPERI	9
	X	2.ª Sargento	Adjunta Cmdt SAE	9

Tabela n.º 2 - Legenda da tabela 1

Legenda	
Cmdt	Comandante
DTer	Destacamento Territorial
DPERI	Divisão de Planeamento Estratégico e Relações Internacionais
SAE	Secção de Aparelhos Especiais

Tabela 3 - Caracterização Sociodemográfica do *Focus Group* masculino

Masculinos				
Oficial	Sargento	Posto	Função	Tempo Serviço (anos)
X		Tenente	Cmdt SDTer.	4
X		Capitão	Chefe Secção EM	16
	X	1.º Sargento	Chefe NAO	19
	X	1.º Sargento	Cmdt Posto	18
	X	1.º Sargento	Chefe NIC	15
	X	1.º Sargento	Chefe NIC	15
	X	Sargento-Ajudante	Chefe NIAV	20

Tabela 4 - Legenda da tabela 3

Legenda	
Cmdt	Comandante
SDTer	Subdestacamento Territorial
EM	Estado-Maior
NAO	Núcleo de Apoio Operativo
NIC	Núcleo de Investigação Criminal
NIAV	Núcleo de Investigação de Acidentes de Viação

Apêndice E

Árvore de Categorias

Categorias	N.º Referências	N.º Pessoas	% Cobertura
3.2.2.1. Adaptação Organizacional	1	1	0,45%
3.2.2.1.1. Integração	23	10	4,27%
3.2.2.1.1.1. Integração entre Pares	46	11	11,73%
3.2.2.1.1.1.1. Aceitação	38	11	3,47 %
3.2.2.1.1.1.2. Rejeição	8	7	1,41%
3.2.2.1.1.2. Grupos Femininos	10	5	2,72%
3.2.2.1.1.3. Vantagens	1	1	0,21%
3.2.2.1.2. Estrutural	2	1	0,34%
3.2.2.1.2.1. Características de Acesso	2	1	0,34%
3.2.2.1.2.2. Dificuldades	10	4	3,90%
3.2.2.1.3. Cultural	35	10	10,39%
3.2.2.1.4. Legislação	1	1	0,56%
3.2.2.1.5. Funções	8	5	1,95%
3.2.2.2. Diferenças quanto ao género	—	—	25,56%
3.2.2.2.1. Diferenças de Género	30	10	6,14%
3.2.2.2.1.1. Cognitivas	1	1	0,29%
3.2.2.2.1.2. Comportamentais	7	6	1,50%
3.2.2.2.1.3. Emocionais	5	4	1,33%
3.2.2.2.1.4. Fisiológicas	5	4	1,59%
3.2.2.2.2. Desempenho de Funções	42	8	10,50%
3.2.2.2.3. Trato	32	11	8,92%
3.2.2.2.3.1. Trato Diferenciado	20	9	5,50%
3.2.2.2.3.1.1. Relativo ao Género	12	7	3,52%
3.2.2.2.3.1.2. Relativo à Função	8	5	1,98%
3.2.2.2.3.2. Trato Semelhante nas Funções	12	6	3,42%
3.2.2.3. Reconhecimento Social	33	10	7,37%
3.2.2.3.1. Positivo	17	7	4%
3.2.2.3.2. Negativo	11	6	2,55%
3.2.2.3.3. Neutro	5	3	0,82%
3.2.2.4. Empenho Profissional	7	4	1,46%

3.2.2.4.1. Independente do Género	3	2	0,56%
3.2.2.4.2. Favorecedor do Género Feminino	2	2	0,21%
3.2.2.4.3. Desfavorecedor do Género Feminino	2	2	0,69%