

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



Mariana Filipa da Luz Arês Relvas Carrilho

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXV Curso de Formação de Oficiais de Polícia

Perfil morfofuncional e psicossocial da mulher polícia dos Cursos de Formação e da UEP/CSP

Orientador:

Prof. Doutor Luís Miguel Rosado da Cunha Massuça

Lisboa, 2023





Mariana Filipa da Luz Arês Relvas Carrilho

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXXV Curso de Formação de Oficiais de Polícia

Perfil morfofuncional e psicossocial da mulher polícia dos Cursos de Formação e da UEP/CSP

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista à obtenção do grau de mestre em Ciências Policiais, elaborada sob a orientação do Prof. Doutor Luís Miguel Rosado da Cunha Massuça.

Estabelecimento de Ensino	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
Curso	XXXV CFOP
Orientador	Prof. Doutor Luís Miguel Rosado da Cunha Massuça
Tema	Perfil morfofuncional e psicossocial da mulher polícia dos Cursos de Formação e da UEP/CSP
Autor	Mariana Filipa da Luz Arês Relvas Carrilho
Local de Edição	Lisboa
Data de Edição	Maio de 2023

“Sem a loucura que é o Homem,
Mais que a besta sadia,
Cadáver adiado que procria?”

Fernando Pessoa

Agradecimentos

A concretização de cinco anos de um crescimento pessoal e profissional, fruto meu e de todos os que nestes anos contribuíram positivamente para fazer de mim melhor. Se queres ir rápido, vai sozinho. Se queres ir longe, vai acompanhado.

Ao Professor Doutor Luís Massuça, por ter agarrado no projeto comigo, acreditado nele e demonstrado total disponibilidade para a sua conclusão. À professora Vanessa Santos pelo tempo disponibilizado e contributo essencial prestado.

Aos profissionais da UEP e EPP, que me abriram as portas desde o primeiro dia para a concretização deste trabalho. A todas as alunas e formandas do CFO, CFC e CFA pela participação no estudo. Às operacionais do CSP, pela importância do trabalho que diariamente realizam e pelo tempo dispensado à realização desta dissertação.

Aos profissionais da Polícia de Segurança Pública e do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna que, em inúmeras vezes, demonstraram que a Polícia é feita de Homens e Mulheres.

Ao efetivo da 88ª Esquadra – Massamá e da EIFP de Sintra, pelo respeito e receptividade em transmitir-me parte do seu conhecimento. Ao Subcomissário Correia, Chefe Camões e Chefe Ramos, pelo contributo e empenho que de boa vontade deram.

Ao efetivo da 5ª Divisão Policial, pela forma como me receberam e se dedicaram em enquadrar-me na vossa realidade. Ao Subcomissário João Lucas e Chefe Cardoso, a vossa proatividade é um exemplo para mim.

Ao XXXV CFOP, pela resiliência e força que me fizeram perceber que tinha.

Ao XXXVIII CFOP, por me permitirem crescer junto de vocês.

Ao Hugo, o meu irmão mais velho da Polícia. À Solange e à Raquel, que destino foi o 405. Não há nada neste Mundo que iguale algum dia tudo o que fizeram e continuam a fazer por mim. Ser-vos-ei eternamente grata.

Ao “Wanted”, desconhecidos que se tornaram família. Para mim, o verdadeiro exemplo de resiliência.

Aos meus amigos alentejanos, pelo incentivo que prevalece desde o primeiro dia. Obrigado pelas palavras, pelas vivências e memórias que continuamos a criar.

À malta rija do crossfit, tornaram este último ano mais leve. Obrigado por me desafiarem e mostrarem que as barreiras só são barreiras até as ultrapassarmos.

A toda a minha família, pelo constante incentivo. Às três estrelas que me guiam, esta conquista também é vossa.

Aos meus tios do coração, madrinha e Daniel por todo o apoio mesmo a quilómetros de distância. Maria, a madrinha estará sempre a um abraço de distância. Garanto-te que crescerás sempre rodeada de amor e que tudo farei para te dar sempre o melhor exemplo.

Aos meus pais, irmão e cunhada. Pelo apoio, por não saberem, mas quererem saber. Queridos pais, sei que não foi o que sempre idealizaram para o meu futuro, mas o meu obrigado por terem embarcado nesta viagem comigo e vivido todas as minhas conquistas como se vossas fossem.

A todos os que estão e estiveram, o meu sincero obrigado!

Resumo

OBJETIVOS: O estudo pretende (i) estudar as diferenças morfológicas, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação de Agentes (CFA), Chefes (CFC) e Oficiais (CFO) da Polícia de Segurança Pública (PSP); (ii) estudar as diferenças morfológicas, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação da PSP e da Unidade Especial de Polícia / Corpo de Segurança Pessoal (UEP/CSP); e (iii) estudar a morfologia da mulher polícia da UEP/CSP.

MÉTODO: Participaram neste estudo 102 mulheres, sendo 94 dos três Cursos de Formação da PSP (CFA, n = 48; CFC, n = 18; CFO, n = 28) e 8 da UEP/CSP. Foram realizadas avaliações morfológicas, de aptidão física e psicossociais às mulheres dos Cursos de Formação e da UEP/CSP. As avaliações físicas das mulheres da UEP/CSP foram facultadas pelo Núcleo de Doutrina e Formação Conjunta.

RESULTADOS: Observou-se que: (i) as mulheres do CFO apresentam melhor aptidão física que as do CFC e CFA, com destaque para a razão cintura/quadril (RCQ) e a impulsão horizontal; (ii) ao nível psicossocial, as mulheres do CFO possuem grandes níveis de garra e robustez; (iii) as mulheres do CSP possuem um perfil morfológico e de aptidão física superior às que se encontram nos Cursos de Formação; (iv) as variáveis RCQ e *Sit-Ups* influenciam a probabilidade de as mulheres dos Cursos de Formação integrarem a UEP/CSP; e (v) a morfologia das mulheres do CSP encontra-se acima da média para a sua idade.

CONCLUSÕES: A diferença significativa em diversos atributos morfológicos, de aptidão física e psicossociais entre os quatro grupos de mulheres em estudo enfatiza as capacidades destas no que são, momentos diferentes da sua carreira policial. Os resultados sugerem ainda que a idade não é condição impeditiva de uma boa aptidão física.

Palavras-Chave: formação; mulher; perfil; polícia; Unidade Especial de Polícia

Abstract

OBJECTIVES: This study intends to (i) study the morphological, physical fitness and psychosocial differences of women in the Training Courses for Agents (CFA), Chiefs (CFC) and Officers (CFO) of the Public Security Police (PSP); (ii) study the morphological, physical aptitude and psychosocial differences of women in the PSP Training Courses and Special Police Unit/ Personal Security Corp (UEP/CSP); and (iii) study the morphology of the UEP/CSP female police officers.

METHOD: A total of 102 women participated in this study, 94 from the three PSP Training Courses (CFA, n = 48; CFC, n = 18; CFO, n = 28) and 8 from the UEP/CSP. Morphological, physical fitness, and psychosocial assessments were performed. The physical assessments of UEP/CSP women were provided by the Joint Doctrine and Training Core.

RESULTS: It was observed that: (i) the CFO women have better physical condition than the CFC and CFA, with emphasis on waist and hip ratio (WHR) and horizontal impulsion; (ii) at the psychosocial level, the CFO women have great levels of determination and robustness; (iii) the women in CSP have a better morphological profile and physical fitness to those in the Training Courses; (iv) the WHR and *sit-ups* variables influence the probability of women from the Training Courses join the UEP/CSP; and (v) the morphology of the women in the CSP is above average for their age.

CONCLUSIONS: The significant difference in various morphological, physical fitness and psychosocial attributes between the four groups of women under study emphasizes their abilities at what are, different moments in their police career. The results also suggest that age is not an impediment to good physical condition.

Key Words: training; woman; profile; police; Police Special Unit

Índice

<i>Agradecimentos</i>	v
<i>Resumo</i>	vii
<i>Abstract</i>	viii
<i>Índice de Tabelas</i>	xi
<i>Índice de Figuras</i>	xii
<i>Lista de abreviaturas e siglas</i>	xiii
<i>Introdução</i>	1
<i>Capítulo I – Enquadramento Teórico</i>	3
1.1. A Mulher	3
1.1.1. Acesso às Instituições Policiais	4
1.1.2. Em grupos de elite	9
1.2. A Polícia de Segurança Pública	12
1.2.1. Unidade Especial de Polícia	13
1.2.2. Os Estabelecimentos de Ensino	14
1.3. O Corpo de Segurança Pessoal.....	15
1.3.1. Origem	15
1.3.2. Orgânica	16
1.3.3. Enquadramento legislativo e funcional	17
1.4. A participação das mulheres na UEP.....	17
1.5. Requisitos físicos e psicossociais na polícia	19
1.5.1. A aptidão física	19
1.5.2. Fatores psicossociais	25
<i>Capítulo II – Objetivos e hipóteses</i>	28
2.1. Objetivos gerais	28
2.2. Objetivos específicos.....	28
2.3. Hipóteses	29
<i>Capítulo III – Metodologia</i>	31
3.1. Desenho do estudo	31
3.2. Participantes.....	31
3.3. Instrumentos e procedimentos	32
3.3.1. Avaliação do perfil morfológico	32
3.3.2. Perfil de Aptidão Física.....	34
3.3.3. Perfil Psicossocial	38
3.4. Análise estatística	39
<i>Capítulo IV – Resultados</i>	41
4.1. Estudo I: Mulheres dos Cursos de Formação da PSP (CFA, CFC e CFO).....	41
4.2. Estudo II: Mulheres dos Cursos de Formação da PSP <i>versus</i> UEP/CSP	46
4.3. Estudo III: Caracterização morfológicas das mulheres da UEP/CSP.....	49

Capítulo V – Discussão.....	51
5.1. Estudo I: Mulheres dos Cursos de Formação da PSP (CFA, CFC e CFO).....	51
5.2. Estudo II: Mulheres dos Cursos de Formação da PSP <i>versus</i> UEP/CSP	53
5.3. Estudo III: Caracterização morfológicas das mulheres da UEP/CSP.....	58
Capítulo VI – Considerações finais.....	61
6.1. Conclusões	61
6.2. Sugestões e limitações.....	62
Referências bibliográficas	63
Anexos	74
Anexo I – Tabela de classificação das provas de aptidão física para o sexo feminino em vigor na UEP.....	75
Anexo II - Estudo I - Testes de Normalidade geral e por grupos (Cursos de Formação).....	76
Anexo III - Estudo I - Sumário das hipóteses nulas (Estudo I).....	77
Anexo IV - Estudo II - Sumário das hipóteses nulas (Estudo II).	78

Índice de Tabelas

Tabela 1. Participação das mulheres na UEP desde 2010.....	18
Tabela 2. Participação total no CSP desde 2010.....	18
Tabela 3. Resumo dos testes e componentes mais utilizadas na avaliação física.....	22
Tabela 4. Testes físicos para o sexo feminino em vigor na UEP.....	34
Tabela 5. Distribuição das questões pelas subescalas do DRS-II M.	39
Tabela 6. Idade, atributos morfológicos, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação da PSP (CFA, CFC, CFO).	42
Tabela 7. Coeficientes estandardizados das variáveis com poder discriminante, a percentagem de variância entre os grupos explicada pelas duas funções discriminantes extraídas e significância das funções discriminantes (Valor-p).....	44
Tabela 8. Resultados da Classificação (n (%)).	45
Tabela 9. Análise descritiva da idade, atributos morfológicos, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação da PSP (CFA, CFC, CFO) e da UEP/CSP e estatísticas do teste de Mann-Whitney.	46
Tabela 10. Coeficientes Logit dos modelos de regressão logística da variável “pertencer à UEP/CSP” em função dos atributos morfológicos (Modelo 1) e de aptidão física (Modelo 2).	48
Tabela 11. Síntese dos modelos ajustados para o perfil morfológico e de aptidão física.....	49
Tabela 12. Descrição dos valores médios de composição corporal avaliados por densitometria radiológica de dupla energia.	50

Índice de Figuras

Figura 1. Percentagem de número de mulheres no total de polícias.....	8
Figura 2. Imagem explicativa dos diferentes componentes corporais.	33
Figura 3. Representação gráfica das médias e desvios padrão dos atributos que apresentaram diferenças significativas (idade, altura, razão cintura / quadril, perseverança no esforço e alienação) entre as mulheres dos Cursos de Formação da PSP (Agentes, Chefes e Oficiais). 43	
Figura 4. Mapa territorial das duas funções discriminantes.	45
Figura 5. Histograma de frequências dos atributos que apresentaram diferenças significativas (Idade, Razão Cintura/Quadril e Sit-Ups) entre as mulheres dos Cursos de Formação de Agentes, Chefes e Oficiais (0) com as mulheres da UEP/CSP (1) da PSP.....	47
Figura 6. Demonstração da acumulação de gordura Ginóide pela seta branca.	49

Lista de abreviaturas e siglas

ACSM	American College of Sports Medicine
CFA	Curso de Formação de Agentes
CFC	Curso de Formação de Chefes
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CI	Corpo de Intervenção
CIEXSS	Centro de Inativação de Explosivos e Segurança em Subsolo
CNP	Cuerpo Nacional de Policía
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSP	Corpo de Segurança Pessoal
DEXA	Densitometria Radiológica de Dupla Energia
DN	Direção Nacional
EPP	Escola Prática de Polícia
FA	Forças Armadas
FAP	Força Aérea Portuguesa
GOC	Grupo Operacional Cinotécnico
GOE	Grupo de Operações Especiais
IH	Impulsão Horizontal
ISCPSI	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
LOPSP	Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública
MG	Massa Gorda
MIG	Massa Isenta de Gordura
MM	Massa Muscular
NDFC	Núcleo de Doutrina e Formação Conjunta
NEP	Norma de Execução Permanente
OS	Ordem de Serviço
PC	Perímetro da cintura
PQ	Perímetro do quadril
PSP	Polícia de Segurança Pública
RCA	Rácio cintura-altura
RCQ	Rácio cintura-quadril
SO	Subunidade Operacional

SOTF	Subunidade Operacional Técnico e de Formação
SP	Segurança Pessoal
SWAT	Special Weapons and Tactics
UEP	Unidade Especial de Polícia
UIP	Unidades de Intervención Policial

Introdução

Na Constituição da República Portuguesa (CRP), o artigo 272.º permite contextualizar “polícia” como um conjunto de organizações e instituições que servem o Estado e os seus cidadãos em prol do interesse geral.

A Polícia de Segurança Pública (PSP) é uma força de segurança, uniformizada e armada cuja missão é assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos (cf. art.º 1 n.º 1 e n.º 2 da Lei n.º 53/2007 de 31 de agosto e art.º 272º n.º 1 da CRP).

Por tal, a criação da Unidade Especial de Polícia (UEP) em 2007, é a materialização de um corpo onde se inserem as subunidades operacionais (SO) especializadas em determinadas matérias securitárias e necessárias à prossecução das atribuições da PSP. A SO Corpo de Segurança Pessoal (CSP) encontra-se vocacionada para a segurança pessoal de quem a legislação estipula ou a circunstância assim o exige (cf. art. 44 da Lei n.º 53/2007 de 31 de agosto).

Não obstante a existência de unidades específicas, os recursos humanos são parte integrante e essencial para funcionamento das mesmas. Em 2021, o efetivo policial da PSP (agentes, chefes e oficiais) atingiu o número de 20096 elementos, dos quais apenas 8.57% são do género feminino (n = 1723). Sendo reduzida a percentagem de mulheres na organização, é extensível às SO da UEP. Mais especificamente, apenas as SO CSP, GOC e CIEXSS admitiram (até hoje) mulheres, destacando-se que o CI e o GOE são compostos, na sua totalidade, por agentes, chefes e oficiais do sexo masculino.

Em regra, pode concorrer à UEP qualquer polícia, sendo que, é nos cursos de formação (de agentes, chefes e oficiais) que se encontram os futuros integrantes das SO da UEP.

As SO são consideradas forças de elite dadas as suas atribuições. Por consequência, a rotina exigida a quem pertence às mesmas requiere um desempenho físico de excelência, o qual deve ser garantido pela instituição, mas, essencialmente, pelos próprios polícias (Lonsway, 2003; Maupin et al., 2018).

Sendo a Polícia uma função predominantemente masculina, e se acreditar que as mulheres carecem das características necessárias ao desempenho da mesma, estas são vistas como inaptas a incorporar estas instituições e, consequentemente, as suas unidades de elite.

Este *mindset*, embora ainda enraizado nas Instituições Policiais, está desatualizado, i.e., as diferenças ditas como críticas à capacidade de desempenhar ou não o papel de polícia, são em grande parte atribuídas a visões culturais e tradicionais. Estas visões estão intrinsecamente relacionadas com os papéis associados a cada género e com a subcultura patriarcal (homens no poder), subcultura essa centrada no histórico de guerra e violência dos nossos antepassados (Eversole, 2021; Dodge et al., 2011). Em algumas instâncias, tal como reconhecem Brown et al. (2007), a doutrina policial interna aponta o género como uma característica que molda atitudes e valores (citado por Dodge et al., 2011).

Em Portugal, não há qualquer registo de estudos relacionados unicamente com a capacidade física e psicossocial das mulheres que integram forças de polícia.

Face ao exposto, parece atual e relevante estudar as características físicas e psicossociais das mulheres que se encontram nos Cursos de Formação e das que conseguiram integrar a SO/CSP da UEP, construindo um referencial de mulher polícia de elite.

Para o efeito, a presente dissertação encontra-se organizada em seis capítulos.

No primeiro capítulo é realizada uma revisão da literatura, constituída por cinco subcapítulos: (i) contextualização da mulher nas instituições policiais do Mundo e de Portugal; (ii) caracterização da PSP e da UEP; (iii) abordagem ao CSP; (iv) participação das mulheres na UEP; e (v) reflexão sobre o perfil físico e psicossocial de quem pertence à Polícia.

No segundo e terceiro capítulo encontram-se os objetivos e hipóteses do estudo e a metodologia, respetivamente. A metodologia engloba o desenho do estudo, a caracterização dos participantes, a apresentação dos instrumentos de recolha de dados e respetivo procedimento e a apresentação dos procedimentos de análise estatística.

No quarto capítulo, são expostos os resultados obtidos, que serão posteriormente discutidos no capítulo cinco.

No último capítulo, apresentamos as considerações finais, sugestões e limitações.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

1.1. A Mulher

É importante distinguir género de sexo para o presente trabalho. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2022), género corresponde às construções sociais atribuídas quer ao sexo masculino como feminino (i.e. papel, comportamento e normas sociais), enquanto o sexo é definido pelas características biológicas e fisiológicas que o ser humano possui.

O papel do género no Mundo hodierno é uma matéria atual e contestável, maioritariamente pelas diferenças nas oportunidades oferecidas a cada. O passado tem uma forte influência na forma como é visto o futuro e, quanto aos papéis do género, as ideologias tradicionais continuam a ditar em grande parte a sua visão atual.

No final do século XIX, a rainha Victoria (1837-1901), através da sua influência, conseguiu expandir pelo mundo inteiro os seus ideias para as mulheres. Dadas as suas ações nesse sentido, muitas sociedades atribuíram às suas mulheres estas características pela rainha traçadas – bondosas, puras, domésticas e submissas (Garcia, 2021). Esta exposição, fez com que as oportunidades e os direitos das mulheres se tornassem muito limitados.

Num panorama geral, o género masculino é alvo de uma valorização superior quando em comparação com o feminino (Garcia, 2021). Esta valorização é observável ao nível das ideologias familiares, políticas, religiosas e de trabalho desde as tarefas e obrigações diárias até aos benefícios laborais e salariais (Garcia, 2021).

Ainda que o paradigma atual seja mais evoluído quando em comparação com anos passados, e tenham existido inúmeros progressos nesta temática, é a própria sociedade que ainda se encontra rotinada para, de forma instintiva, discriminar o papel desempenhado e a posição ocupada pela mulher no quotidiano (Cebrian et al., 2015).

Quando analisado o contexto laboral, as teorias feministas realçam a existência de uma grande segregação para com as mulheres, corroborando a realidade social supramencionada. A discrepância de oportunidades observa-se nas condições a que está a mulher sujeita nos diversos empregos que existem, com exemplo na representatividade em diversas áreas e em

cargos superiores e a duração média até à promoção, ambas visivelmente inferiores às dos homens (Vieira et al., 2019).

Esta conjuntura, que pode ser considerada como um padrão do percurso laboral da mulher, verifica-se também no acesso a Instituições de cariz policial ou militar, com uma predominância clara do sexo masculino para o desempenho dessas funções.

1.1.1. Acesso às Instituições Policiais

De acordo com Weber (1959), a Polícia é um instrumento destinado a defender os dominados contra os dominadores estando, para alcançar esse objetivo, autorizada pelo Estado a empregar o uso da força coerciva (citado por Paymal, 2013). À utilização de força é, comumente, associado o homem enquanto perpetuador da mesma. Por essa razão, no Mundo inteiro, a profissão polícia vem sendo associada à masculinidade (Garcia, 2021).

Nesta ótica, é fundamental expor a segunda abordagem de Weber (1959) à Polícia, a qual analisa a presença feminina neste ambiente viril como um modo para compreender a sua existência (citado por Paymal, 2013). Para tal, o autor recorre a três cenários.

O primeiro enquadra a mulher como um agente privilegiado da civilização, cuja simples presença seria suficiente para garantir a tranquilidade na sociedade. O Estado pretendia, desta forma, transmitir uma imagem mais humana e próxima dos cidadãos, contrariando o reflexo violento que os anos de salazarismo haviam deixado (Paymal, 2013).

A segunda interpretação explana a entrada das mulheres na polícia como consequência da diminuição da criminalidade violenta e, por outro lado, do aumento da capacidade de reação policial (i.e., atualização do armamento disponível e distribuído). A mulher contribuiria, nesta ótica, para colocar em prática o novo paradigma da prevenção e dissuasão (Paymal, 2013).

Por último, a admissão das mulheres é alvo de uma interpretação completamente distinta das anteriores. Esta terceira, recorre à presunção de que o uso da violência já não estaria limitado ao homem, ocupando assim a mulher a mesma posição relativamente ao uso do poder coercivo (Paymal, 2013).

Realçamos das três interpretações apresentadas por Weber que, apesar do motivo apresentado distinto e possível do recrutamento das mulheres para a Polícia, concordamos com

Pruvost (2008) quando refere que esta entrada do sexo feminino veio destabilizar o que era uma força masculina e musculada, dando um maior sentido ao direito de igualdade pelo qual se lutou durante inúmeros anos e ainda se luta (citado por Margo, 2010).

Tal como referido, a resistência (ainda) existente à aceitação de mulheres no seio das instituições policiais é o resultado, tanto da cultura que a organização adotou ao longo de anos, como da própria ideologia criada ao redor do papel que o género feminino desempenha na sociedade (Garcia, 2021). Alicerçado a essas duas variáveis, o pensamento de que muitas das características consideradas essenciais ao desempenho de atividades e operações de prevenção e repressão da criminalidade (i.e., agressividade, dominância, estabilidade mental e raciocínio) são naturais do homem, vem fortalecer a tese dos que afirmam que Polícia é profissão de homem e que, por essa razão, as mulheres devem ser afastadas da mesma (Dodge et al., 2011).

Tendemos a concordar com Clemente (2010) quando o mesmo recorre a Platão para afirmar que a Polícia não deve ser vista como uma profissão masculina, existindo tanto nos homens como nas mulheres, uma aptidão capaz de desempenhar as funções necessárias para manter e, se necessário, restabelecer a segurança.

Em suma, no Mundo inteiro, a organização social, tanto a do passado como a atual, tem dificultado a entrada e a progressão das mulheres na polícia. Além deste fator, segundo Paxton et al. (2007), a cultura é também barreira à chegada das mulheres a posições de poder, essencialmente pelas crenças sobre o lugar que lhes é destinado (citado por Garcia, 2021).

Castelhano et al. (2012), constatou na sua pesquisa que, em Portugal, muitas mulheres sentem que são vistas como estranhas à instituição policial (citado por Garcia, 2021). Desta forma, algumas sentem que há a necessidade de se adaptarem ao ambiente, assumindo, para tal, características normalmente associadas aos homens. Não obstante a essa tentativa de adaptação, a literatura demonstra que continuam a ser vistas como frágeis e não confiáveis pelos colegas do sexo masculino (Garcia, 2021).

Contudo, a realidade é que, desde o início do século XX, a existência de uma polícia totalmente masculina alterou-se.

1.1.1.1. No Mundo

A Alemanha, em 1903, foi a primeira nação a dar o passo ao contratar mulheres para a função, seguindo-se os Estados Unidos da América e o Reino Unido em 1910 e 1919, respetivamente (Garcia, 2021). Ainda que as funções atribuídas às mulheres fossem distintas das dos homens, abarcando maioritariamente a parte administrativa das Polícias, e em funções de proteção de mulheres, crianças e pessoas vulneráveis que fossem vítimas ou se encontrassem em situações de risco, o aumento do número de candidatas a estas forças de polícia foi uma realidade pelo Mundo fora (Lopes, 2011; Garcia, 2021).

Nos EUA, o início dos anos 1970 marcou o princípio da nova fase da história das mulheres na Polícia, denominada por Schulz (1995) como a fase da integração (citado por Garcia, 2021). Com o Movimento de Libertação das Mulheres (1960-1980) e a mudança de ideologia das mesmas, observou-se a passagem das mulheres administrativas para a área operacional nos Estados Unidos, Reino Unido e Alemanha Ocidental, sendo-lhes conferidos os poderes que já eram inerentes a todos os polícias do sexo masculino, incluindo o uso de uniforme e o porte de arma de fogo (Garcia, 2021).

Esta alteração do paradigma demorou a verificar-se na maioria das polícias, mas, à figura dos três países pioneiros, diversos outros pelo Mundo que haviam integrado a mulher em trabalhos específicos, acabaram por permitir a sua incorporação na operacionalidade.

Na Oceânia, a Austrália contratou a primeira mulher polícia no ano de 1915, porém, estas não possuíam uniforme que as identificasse, passando as suas funções por dar palestras (Wilkinson et al., 1996, citado por Garcia, 2021). Já na Nova Zelândia, este acontecimento apenas se verificou pela primeira vez em 1941. Apenas em 1952 estas foram dotadas de fardamento e armas e, em 1958, autorizadas a desempenhar cargos de detetive (Garcia, 2021).

Já na Ásia, as forças policiais de Israel foram reforçadas por efetivo feminino a partir de 1960, sendo que, em 1972, esta era a nação que possuía um maior número de mulheres por número total de polícias (12.5%) (Garcia, 2021).

Em África, é visível uma distinção da abordagem inicial à entrada de mulheres na polícia. Na África do Sul não há registo de mulheres em instituições policiais até 1972, porém, após a entrada, adquiriram de forma imediata o mesmo estatuto e as mesmas atribuições que

os homens. Situação semelhante ocorrera no Quênia, contrariamente ao sucedido em países como Gana e Zâmbia que usaram o sistema distinto de funções para cada sexo (Garcia, 2021).

No outro lado do oceano Atlântico, as mulheres foram recebidas nas forças policiais em muitos países com a criação de grupos específicos (Garcia, 2021). No Uruguai, foram encaminhadas para a investigação de crimes onde os superiores achavam que seriam mais qualificadas e, na época turística, a sua atenção era ser dedicada ao auxílio dos turistas; na Venezuela, é criada nos anos 70 a Unidade Polícia Metropolitana Feminina, cuja missão era o controlo do trânsito e do estacionamento; na Jamaica as mulheres foram integradas e dotadas de formação para desempenhar as mesmas funções que os restantes polícias (Garcia, 2021).

Na Europa, o panorama era ainda arcaico, mas com visíveis melhoras a partir dos anos 50. Na Irlanda, Suécia e Polónia, as mulheres eram contratadas sob a pretensão de protegerem as ruas com os restantes colegas, contudo, a sua especialização em crimes com vítimas vulneráveis fazia com que fossem redirecionadas para esses serviços (Garcia, 2021).

Na polícia austríaca, espanhola e maltesa, começaram a aparecer outras áreas de trabalho em que as mulheres eram consideradas para tal, como no controlo do trânsito e na segurança em estabelecimentos prisionais (Garcia, 2021).

Pruvost (2008) concluiu que, ainda que em todo o Mundo tenham começado a aparecer mulheres nas Polícias, em alturas e circunstâncias distintas, verificou-se que o acesso destas a todos os escalões hierárquicos da Polícia ocorreu com inúmeras condições, contrariando o direito de igualdade através de discriminação, ainda que discreta (citado por Margo, 2010).

1.1.1.2. Na Polícia Portuguesa

Em Portugal, a história da mulher na Polícia remete-nos ao ano de 1930, com a entrada da primeira alistada como guarda, Ermelinda Mendes (Clemente, 2010). Nesta altura, a sua função era apenas de assistência e vigilância de mulheres e crianças, trajando, para tal, roupa civil (Durão, 2021). Em 1945, ocorre a primeira admissão de mulheres no Comando Distrital de Lisboa da PSP, com a publicação do Decreto-Lei n.º 34882 de 4 de setembro de 1945, que vem prever a incorporação de mulheres nesta Polícia, consagrando as suas condições e imposições (Clemente, 2010). Apenas em 1972, é criado o curso de alistados femininos (atual

CFA), marcado pela entrada de inúmeras mulheres, estando, até 1980, vedada a progressão na carreira, situação imposta pelo Estatuto do Pessoal de 1953 (Durão, 2017, 2021).

Nesta altura, o recrutamento da mulher resultava, de acordo com um comandante da PSP, da necessidade de “rejuvenescer o quadro” e de preencher serviços que “podiam ser mais adequados a mulheres” (Durão & Leandro, 2018, p. 73).

Com a pressão realizada pelas mulheres pela reivindicação de funções operacionais em paridade com os homens é, em 1985, criado o estatuto de igualdade entre todos os polícias que vem colocar fim à existência de dois quadros estabelecidos e discriminados por sexo no seio da Polícia de Segurança Pública (Durão, 2017).

Na PSP, existem três categorias profissionais: Oficial, Chefe e Agente. A promoção a cada uma delas é realizada de forma distinta, existindo um Curso correspondente a cada, com características próprias de acordo com a missão que lhes é incumbida.

O Relatório denominado de “Retrato de Portugal na Europa” realizado pela PORDATA em 2020, referente ao ano de 2018, analisou a percentagem de mulheres polícias no universo total de policias em Portugal, comparando com os números de polícias de congéneres europeus.

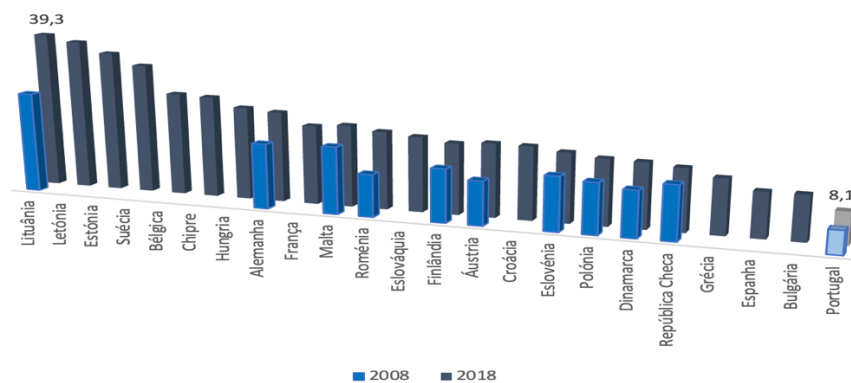


Figura 1. Percentagem de número de mulheres no total de polícias.

Tal como demonstra a **figura 1**, a representatividade de mulheres em Portugal, tanto em 2008 como em 2018, é bastante inferior à dos restantes países europeus.

De acordo com o Balanço Social da PSP para o ano de 2021, constatou-se que o efetivo policial da PSP atingiu o número de 20096 elementos, sendo 8.57% do sexo feminino. De forma mais específica:

- Na carreira de oficial: 83.54% são do sexo masculino e 16.46% do sexo feminino;
- Na carreira de chefe: 91.99% são do sexo masculino e 8.01% do sexo feminino;
- Na carreira de agente: 91.77% são do sexo masculino e 8.23% do sexo feminino.

Ainda que a representatividade de mulheres oficiais no seu todo seja superior ao das agentes e chefes, o número de mulheres oficiais é relativamente menor do que o número de mulheres agentes e chefes.

Uma das razões expostas por Durão (2021) para esta maior adesão das mulheres ao curso de oficiais, deve-se, em grande parte, à vertente académica envolvida e à sua complexidade, tornando-se desta forma mais aliciante.

Não sendo o cenário atual o ideal, existindo ainda uma panóplia de lacunas, a mulher percorreu uma longa jornada até ser encarada dentro das Instituições policiais tão capaz como o homem para o desempenho de funções operacionais. Sobre isto, consideramos importante refletir sobre a perspetiva que Schuck e Rabe-Hemp (2005) têm sobre a mulher polícia: tendo o passado das mulheres sido prejudicado pelas visões intrinsecamente ligadas a culturas e crenças, e ao que estas estariam aptas ou não a fazer, as expetativas sobre os aspetos em que as mulheres podem ultrapassar os homens, pode ser igualmente prejudicial.

O desempenho das funções basilares de uma instituição policial não é considerado, por muitos, como o auge da satisfação pessoal e profissional. Nesta senda, tal como os homens, as mulheres almejam a entrada nos grupos de elite.

1.1.2. Em grupos de elite

Por polícia de elite, Pryor et al. (2012) entende ser aquele que incorpora uma unidade à qual estão incutidas as missões de alto risco, como o regaste de reféns, a resolução de cenários perigosos, situações com multidões ou que envolvem atiradores ativos ou agentes terroristas.

À semelhança dos motivos que fundamentaram a entrada das primeiras mulheres nas Instituições Policiais (capacidade de comunicação com vítimas jovens e mulheres), existe

também a crença de que em unidades de elite, o papel da mulher deveria estar direcionado para funções menos operacionais, como por exemplo, de negociadora (Dodge et al., 2011).

Na vertente militar, as mulheres seriam vistas, maioritariamente, como uma mais-valia em combate através da sua capacidade de interagir com as mulheres e crianças indígenas (Headquarters, Combined Joint Special Operations Task Force– Afghanistan, 2011, citado por Gasca et al., 2015).

Parsons e Jesilow (2001), destacam a existência de crenças de que, para terem sucesso no mundo policial, as mulheres devem suprimir a sua natureza feminina e adotar atitudes duras, sem emoção e decisivas (citado por Dodge et al., 2011).

Kraska (2001), refere que esta é uma possível justificação pela qual as mulheres tendem a não concorrer a unidades de elite, não sendo do interesse delas desafiar a posição que é mantida pelos polícias pertencentes a estas (citado por Dodge, 2011).

No seguimento do exposto, e sendo a existência de mulheres em forças especiais militares e civis uma realidade, é fundamental refletir sobre a presença das mulheres no seio dos grupos de elite e os seus contributos.

A Noruega tornou-se no primeiro país da NATO, em 1985, a permitir que as mulheres servissem em todas as funções de combate. Esta inclusão, considerou-se positiva na medida em que aumentou a eficácia operacional sem causar qualquer tipo de atrito na coesão da unidade (Cawkill et al., 2009).

Em Israel, um relatório sobre mulheres militares entre 2002 e 2005, demonstrou que estas superavam os homens diversas vezes em fatores como a disciplina e a motivação apresentada, nunca descorando da formação que lhes havia sido ministrada e garantindo sempre o cumprimento da missão que lhes era exigida (Menke, 2013, citado por Gasca et al., 2015).

A SWAT (*Special Weapons and Tactics*), uma unidade especial dos Estados Unidos, é caracterizada pela dominância do sexo masculino, contudo, ainda que tenha sido um desafio a entrada da primeira mulher para esta força e a sua representatividade seja exígua, é uma realidade desde 1980, inclusive com mulheres em posições de comando (Dodge et al., 2010).

Independentemente da capacidade de relacionamento com o exterior, Haring (2013) destaca que a introdução de mulheres num grupo tende a aumentar a inteligência coletiva deste. Já aquando da inclusão nas tarefas designadas ao mesmo grupo, consta-se um acréscimo no empenho despendido à execução das mesmas (Haring, 2013).

Na polícia espanhola, é fundamental dar destaque às Unidades de Intervención Policial (UIP). As UIP, que pertencem organicamente ao Cuerpo Nacional de Policía (CNP), são meios móveis que atuam em situações de prevenção e repressão aquando da alteração da ordem e tranquilidade pública e/ou ocorrências em que esteja em perigo segurança dos cidadãos. Além desta vertente, estas unidades concorrem também para a proteção da casa real e de altas entidades (Policia Nacional, 2022; Lopes, 2011).

De acordo com Lopes (2011), existe uma semelhança funcional entre a UIP e o CI, não só pelas características, mas também pelo CNP ser considerado o homólogo da PSP em Espanha. Contrariamente ao CI, a UIP possui na sua corporação mulheres desde a década de 90. Segundo testemunho de Pilar Castro (ex- Jefe Subgrupo Operativo UIP), a mulher que pertence às UIP, desloca-se para os locais uniformizada e com a missão definida, à semelhança de todos os homens da equipa, sem existência de qualquer distinção funcional (Lopes, 2011). Esta realidade em Espanha, demonstra que a existência de igualdade entre sexos no contexto de unidades de intervenção é possível, tendo a mulher capacidade para desempenhar a mesma função que o homem, enquanto comandante ou subordinada.

Em Portugal, na vertente militar, foi na I Guerra Mundial a primeira aparição de mulheres em território estrangeiro, sendo a principal função a de prestar os primeiros socorros aos combatentes (Alves, 1999). Em 1961, é criado o quadro das enfermeiras para-quedistas da Força Aérea Portuguesa (FAP). Com este marco, a FAP continuou a incentivar e a admitir mulheres nos seus quadros (Alves, 1999).

Contudo, só em 1990, foram garantidas as condições de prestação de serviço militar por parte das mulheres na FAP (Alves, 1999).

A lei do serviço militar de 1991, vem garantir a admissibilidade de mulheres nas Escolas de Formação de Oficiais e Sargentos das Forças Armadas (FA) (Alves, 1999).

Na unidade especial da PSP, a UEP, existem mulheres nas SO CIESS, GOC e CSP. Relativamente ao CSP, subunidade operacional de destaque no presente trabalho, é em 1979, que as primeiras mulheres chegam à segurança pessoal em Portugal. Mais tarde, chegam também ao GOC e CIESS mulheres para integrar a parte operacional destas SO.

1.2. A Polícia de Segurança Pública

Na CRP, o artigo 272.º, permite localizar a polícia na organização da Administração Pública, compreendendo-se esta, como um conjunto de organizações e instituições que servem o Estado e os seus cidadãos em prol do interesse geral, através de uma atuação que se traduz numa atividade predominantemente policial (Amaral, 2018).

Canotilho e Moreira (2010, p. 862) destacam a alusão feita pela CRP (cf. art.º 272, n.º 4) às Forças de Segurança, cuja função é a “garantia da ordem jurídico-constitucional, através da segurança de pessoas e bens e da prevenção de crimes” (citado por Elias, 2018, p. 32).

Em Portugal, é a Lei de Segurança Interna que estabelece as Forças e Serviços de Segurança (cf. art.º 25, n.ºs 2 e 3). Refere Raposo (2006, p. 49) que, “a designação de Forças de Segurança assenta melhor às corporações policiais que têm por missão assegurar a manutenção de ordem pública e o exercício dos direitos do cidadão, especialmente habilitadas para o uso coletivo de meios coercivos”.

Assim, em sentido estrito, consideram-se Forças de Segurança, a Polícia de Segurança Pública (PSP), a Guarda Nacional Republicana (GNR) e a Polícia Marítima (PM) (Lino, 2014).

A PSP, de acordo com a Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública, adiante LOPSP, a qual define a sua orgânica, é uma “força de segurança, uniformizada e armada” cuja missão é “assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos” (cf. art.º 1 n.ºs 1 e 2 da Lei n.º 53/2007, de 31 de Agosto). Esta força é uma Instituição fortemente hierarquizada que possui uma panóplia de valências para as quais são necessários recursos humanos capazes de desempenhar a sua missão.

De acordo com a LOPSP, para prosseguir as suas atribuições, a PSP compreende a Direção Nacional, as Unidades de Polícia (UEP e Comandos Territoriais de Polícia) e os Estabelecimentos de Ensino (cf. artigo 17.º).

Para o presente estudo, importa destacar a UEP, unidade que engloba as forças especiais da organização, e os Estabelecimentos de Ensino.

1.2.1. Unidade Especial de Polícia

A Unidade Especial de Polícia, criada em 2007 com a reformulação da LOPSP, é uma unidade vocacionada para: (i) operações de manutenção e restabelecimento da ordem pública; (ii) resolução e gestão de incidentes críticos; (iii) intervenção tática em situações de violência concertada e de elevada perigosidade, complexidade e risco; (iv) segurança de instalações sensíveis e de grandes eventos; (v) segurança pessoal dos membros dos órgãos de soberania e de altas entidades; (vi) inativação de explosivos e segurança em subsolo; e (vii) aprontamento e projeção de forças para missões internacionais (cf. artigo 40.º LOPSP).

A criação desta Unidade teve como objetivo principal incrementar e melhorar a “coordenação, integração e complementaridade de ação” das SO que, até então, prosseguiram a sua missão de forma autónoma. A consolidação de todas as subunidades teve também resultados ao nível da gestão dos recursos humanos e financeiros, tendo sido uma forma de os rentabilizar (Farinha, 2013, citado por Santos, 2020, p. 22; Lopes, 2011).

Assim, a UEP passou a englobar as cinco SO da PSP, i.e.:

- i. Corpo de Intervenção (CI);
- ii. Grupo de Operações Especiais (GOE);
- iii. Corpo de Segurança Pessoal (CSP);
- iv. Centro de Inativação de Explosivos e Segurança em Subsolo (CIEXSS);
- v. Grupo Operacional Cinotécnico (GOC).

O recrutamento para estas forças é realizado através de concurso interno, publicado em Ordem de Serviço da Direção Nacional da PSP, quando existir necessidade de incorporar mais polícias para as diversas SO (Araújo, 2019).

Na abertura do concurso, são especificados “os postos abrangidos, as condições de admissão, o processo de seleção aplicável e as condições gerais de prestação do serviço” para frequência do curso (Araújo, 2016, p. 2). Nas condições de admissão, considera-se obrigatório possuir saúde e aptidão física compatíveis com o desempenho da função (Araújo, 2019).

O processo existente desde a apresentação da candidatura até à ingressão nos quadros de determinada SO, implica a aprovação em diversas fases. Uma das etapas (i) avalia se o(a) candidato(a) cumpre com um conjunto de preceitos que a própria UEP desde logo determina (i.e., a altura mínima, avaliação de desempenho), enquanto outra (ii) averigua se este(a) é capaz

de realizar com distinção as provas físicas estipuladas: impulsão horizontal, elevações de braços na barra, abdominais, extensão de braços no solo e corrida de 1000 metros.

Considerados aptos às provas determinadas pela UEP, os candidatos são chamados para a prova de seleção final da SO para a qual estão a concorrer (Lopes, 2011).

Apenas após aprovação na fase de seleção final, o(a) candidato(a) iniciará o curso da SO. Caso o mesmo seja concluído com sucesso, os policiais ficam colocados na UEP em regime de comissão de serviço, por um período mínimo de três anos, tal como refere o art.º 12, n.º 6 do Anexo à OS n.º 70-II Parte, de 23 de abril de 2010, da DN da PSP – regime de recrutamento, colocação e prestação de serviço na Unidade Especial de Polícia da PSP.

Ainda no âmbito do mesmo diploma, é importante ressaltar que a renovação das comissões de serviço para continuação de prestação de serviço na SO não é garantida, estando dependente, de entre muitos fatores, das provas anuais de certificação física e técnica, às quais é necessário o polícia ser aprovado (cf. art.º 17, n.ºs 1, 3 e 8).

1.2.2. Os Estabelecimentos de Ensino

A PSP possui na sua orgânica dois Estabelecimentos de Ensino: (i) o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI); e (ii) a Escola Prática de Polícia (EPP).

O ISCPSI, originalmente denominado Escola Superior de Polícia, é “um instituto policial de ensino superior universitário”, onde se formam os futuros Oficiais de Polícia (cf. n.º 1, art. 50.º LOPSP).

Já a EPP, é um “estabelecimento de ensino policial” onde são ministrados diversos cursos de formação, aperfeiçoamento e atualização. Destes, destaca-se o CFA e CFC (cf. n.º 1, art. 51.º LOPSP).

Para entrar nestes cursos, é necessário a realização de um vasto número de provas, as quais são referidas em diploma próprio aquando abertura de concurso.

A realização de provas físicas é uma prova comum, porém, os valores de corte são próprios e estabelecidos pelo Estabelecimento de Ensino em causa.

Por outro lado, o CFO prevê a necessidade de realização do Exame Nacional de Português, provas psicotécnicas, provas médicas, de situação e entrevistas; CFC, a realização

de provas de conhecimento de matéria policial; e o CFA, por sua vez, impõe a aprovação em provas médicas, de cultura, psicológicas e na entrevista.

1.3. O Corpo de Segurança Pessoal

Cada uma das cinco SO possui as suas atribuições e missões claramente definidas, trabalhando em conjunto quando a situação assim o exige. Indo ao encontro dos objetivos estabelecidos no presente trabalho, a Subunidade Operacional Corpo de Segurança Pessoal será abordada de forma pormenorizada.

1.3.1. Origem

A história da origem da UEP/SO/CSP remonta ao ano de 1974, quando surgem as primeiras equipas de proteção pessoal, formadas por polícias e militares, no Comando Distrital da PSP de Lisboa (PSP, 2022a). Antes do 25 de abril, era a Direção Geral de Segurança que estava encarregue da segurança pessoal (SP) em Portugal.

A atividade de SP em Portugal resulta de um grande número de eventos ocorridos antes de 1974 tais como, o regicídio do Rei D. Carlos e do Príncipe herdeiro Luís Filipe em 1908 e a morte do Presidente Sidónio Pais em 1918 (Marques, 2011; Magalhães, 2018).

Em 1977, com a “abertura de Portugal ao Mundo”, é criado um grupo de proteção de entidades do Governo e estrangeiras no Comando da Polícia de Lisboa (Magalhães, 2018, p. 10).

Ainda após a criação do primeiro corpo de segurança pessoal, e do investimento que era feito nesta área, continuaram a ocorrer incidentes que viriam a fundamentar a crescente necessidade de se investir ainda mais na SP. No dia 13 de novembro de 1979, é realizado um atentado ao embaixador de Israel em Lisboa, no qual foi morto um técnico de segurança pessoal da PSP (Marques, 2011). Dessa forma, ainda no ano de 1979, é criada uma unidade cuja área de intervenção eram situações atípicas em qualquer local do território nacional (unidade que dá origem ao GOE em 1982) e fundada a Divisão de Segurança no Comando Distrital de Lisboa (Marques, 2011; PSP, 2022a).

Esta Divisão de Segurança, integrada na PSP, englobava três secções: (i) instalações oficiais; (ii) instalações diplomáticas; e (iii) segurança pessoal (Magalhães, 2018).

Dada a grande notoriedade que a SP alcançara enquanto secção da Divisão de Segurança, é consagrada como unidade especial da PSP, nascendo assim o CSP a 29 de dezembro de 1994¹ (Magalhães, 2018; PSP, 2022a). Contudo, apenas em 1999, esta adquire a qualidade de unidade autónoma, ficando na dependência direta do Diretor Nacional da PSP (Marques, 2011).

1.3.2. Orgânica

De acordo com a Portaria n.º 434/2008, de 18 de junho, alterada e republicada pela Portaria n.º 2/2009, de 2 de janeiro, a UEP possui duas áreas, a de apoio e a operacional, enquanto as suas SO apenas são compostas pela área operacional.

Relativamente à orgânica do CSP, é necessário recorrer ao Anexo à OS n.º 70- II Parte, de 23 de abril de 2010, da DN da PSP. No ponto 5, é mencionado que é o Comandante da UEP que define “a composição em concreto dos núcleos das áreas e dos grupos e subgrupos operacionais das subunidades operacionais da UEP, bem como as respetivas funções”. De acordo com o ponto 4.3 do mesmo anexo, o CSP possui a seguinte estrutura:

- (a) Comando (comandante e adjunto do comandante);
- (b) Um grupo operacional de segurança pessoal de entidades nacionais;
- (c) Um grupo operacional de segurança pessoal de entidades estrangeiras;
- (d) Um grupo operacional de proteção de testemunhas e magistrados;
- (e) Um subgrupo operacional técnico e de formação.

O subgrupo operacional técnico e de formação, adiante SOTF, é composto por polícias, chefes e agentes, “devidamente certificados” e dotados de “formação especializada e técnica, que os habilita ao desempenho dessa missão” (Abreu, 2015, p. 24). A formação ministrada no CSP é planeada e desenvolvida pelo SOTF, em coordenação com os objetivos transmitidos pelo Núcleo de Doutrina e Formação Conjunta (NDFC) da UEP (Abreu, 2015).

¹ Cf. artigo 46º e 48º do Decreto-Lei n.º 321/94, de 29 de dezembro

1.3.3. Enquadramento legislativo e funcional

O artigo 272º da CRP define no seu n.º 3 que a atividade de SP está inserida na vertente preventiva da Polícia. Em Portugal, apenas a PSP garante esta atividade através do CSP.

Esta SO, cujas atribuições abrangem a totalidade do território nacional, é responsável por prosseguir algumas das competências atribuídas à PSP pela sua Lei Orgânica no seu artigo 3.º, n.º 3, al. c) - garantir segurança pessoal dos membros dos órgãos de soberania e das altas entidades nacionais ou estrangeiras, bem como de outros cidadãos, quando sujeitos a situação de ameaça relevante (PSP, 2022b).

A missão incumbida à SP é de grande responsabilidade, sendo os polícias desta SO sujeitos a grandes quantidades de stress físico e psicossocial. Para fazer frente a tal circunstância, é exigido um vasto número de características e capacidades aos polícias que dela fazem parte (i.e., que sejam saudáveis, psicologicamente fortes e fisicamente aptos), razão pela qual, a aptidão física desempenha um papel fundamental, não só para admissão, como ao longo da carreira (Soroka & Sawicki, 2014). Nessa senda, o SOTF possui as competências para garantir que todos os polícias da SO mantêm “elevados níveis de operacionalidade”, através de formações ou treinos regulares e obrigatórios (Abreu, 2015, p. 24).

1.4. A participação das mulheres na UEP

Desde a criação das diversas SO que diversas mulheres concorreram e concluíram com sucesso os cursos. Destas, muitas acabaram por engrenar noutros serviços da instituição após anos de serviço na SO, enquanto outras ainda permanecem e desempenham funções nela.

Desde 2010, a participação das mulheres na UEP encontra-se descrita na **tabela 1**.

Ainda que aprovadas nas provas físicas, os candidatos nem sempre são admitidos à fase de seleção final, dependendo sempre do número de vagas disponíveis. De igual forma, ainda que concluída a prova de seleção final, as vagas são preenchidas com os melhores classificados.

Da **tabela 1** determinamos que, desde 2010, não há registo de candidaturas de mulheres à SO/GOE. Quanto à SO/CI, o histórico de candidaturas é diminuto, sendo que, mesmo tendo duas das seis mulheres que concorreram, concluído todas as provas de admissão e, efetivamente, iniciado o curso, nenhuma delas o completou com sucesso.

Tabela 1. Participação das mulheres na UEP desde 2010.

	CI	GOE	CSP	CIEXSS	GOC
Concorreram	6	0	57	6	32
Desqualificadas ^(a)	2	0	24	1	3
Não aptas provas físicas	0	0	1	1	0
Aptas provas físicas	4	0	32	4	29
Prova de seleção final ^(b)	3	0	21	4	19
Aprovadas ao curso ^(c)	2	0	12	2	10
Aptas ^(d)	0	0	6	1	5

Legenda: (a) Consideram-se desqualificadas, todas as mulheres que não cumpriram com os requisitos iniciais ou que não compareceram às provas físicas; (b) Relativo às mulheres que foram chamadas a desempenhar a prova de seleção final; (c) Consideram-se aprovadas ao curso, as mulheres que ficaram aptas após a prova de seleção final e foram chamadas para iniciar o curso; (d) Consideram-se aptas, todas as mulheres que concluíram o curso da SO.

Destaca-se que, é na SO/CSP onde se verifica a maior percentagem de mulheres a concorrer (56.44%), bem como o maior número de mulheres aptas a integrar a SO.

Note-se que, os dados apenas datam o hiato temporal 2010-2023. Atualmente, existem 16 mulheres na UEP, 10 no CSP (uma oficial, três chefes e seis agentes), uma no CIEXSS (uma agente) e cinco no GOC (uma oficial e quatro agentes). No CI e no GOE não há, nem nunca existiu registos de mulheres que tenham concluído o curso das referidas SO.

Destacando a SO/CSP, desde 2010, ocorreram três cursos para integrar a subunidade. A participação total nestes três cursos de SP encontra-se descrita na **tabela 2**.

Tabela 2. Participação total no CSP desde 2010.

	Mulheres		Homens		Total	
	n	%	n	%	n	%
Concorreram	57	5.5 ^(c)	979	94.5 ^(c)	1036	100
Aprovados ao curso	12	21.1 ^(a)	201	20.5 ^(b)	213	20.6 ^(c)
Aptas	6	10.5 ^(a)	152	15.5 ^(b)	158	15.3 ^(c)

Legenda: (a) Em relação ao número de mulheres que concorreram; (b) Em relação ao número de homens que concorreram; (c) Em relação ao número total de mulheres e homens que concorreram.

Da **tabela 2** concluímos que, desde 2010, ainda que exista uma discrepância nas candidaturas, notando-se que a percentagem de candidaturas femininas é muito inferior às masculinas, a percentagem de aprovadas e aptas é semelhante à dos homens.

1.5. Requisitos físicos e psicossociais na polícia

Pertencer à Polícia requer uma determinada aptidão física capaz de corresponder às necessidades da sociedade, mas pertencer a uma unidade de elite exige uma atuação ao mais alto nível, muito superior às expectativas dos concidadãos e restantes polícias.

Estas unidades são vistas como polícias de ação, que realizam um vasto número de tarefas exigentes, para as quais é necessária “uma acentuada preparação física... e uso da força”, bem como “resistência e estabilidade psicológica”, requisitos que são alvo de avaliação durante a fase de seleção dos candidatos (Durão & Leandro, 2018, p. 77; Marques, 2011, p. 17; Maupin et al., 2018).

Nesta ótica de maior exigência, é comum observar-se que as organizações não considerem que as mulheres sejam física e psicologicamente capazes de dar resposta às tarefas que a função lhes exige, sendo os requisitos supramencionados o argumento mais utilizado para se considerar as mulheres desprestigiadas (Durão & Leandro, 2018; Janković et al., 2020).

1.5.1. A aptidão física

Para Lonsway (2003), é de extrema dificuldade conseguir determinar de forma homogênea as exigências físicas que o trabalho de polícia requer, existindo, portanto, uma grande diferença nos testes das diversas forças policiais e militares de todo o Mundo.

Na PSP, a importância da aptidão física reflete-se no recrutamento, formação e desempenho das funções (Coutinho, 2021).

Ainda que em moldes diferentes, na fase do recrutamento dos Cursos de Formação e dos cursos da UEP, todos os candidatos têm de realizar uma bateria de testes de aptidão física, que permite avaliar quais os que são capazes de atingir os valores de corte determinados (Coutinho, 2021).

De forma adicional, aos que iniciam o curso, é ministrada formação que os capacite, através do desenvolvimento de competências e ferramentas necessárias às suas futuras funções.

Assim, tanto a aptidão física avaliada e desenvolvida no recrutamento como na formação inicial, deve garantir que o polícia está apto a iniciar o desempenho das suas funções, sendo certo que, é necessária a sua atualização de forma constante.

Possuir aptidão física significa deter capacidades que permitam desempenhar diariamente as tarefas e atividades físicas, sem qualquer tipo de constrangimento e com energia,

não só para as atividades rotineiras, mas também para dar resposta a situações inopinadas inerentes ao serviço e para usufruir de momentos de lazer (President's Council on Physical Fitness and Sports, citado por Caspersen et al., 1985; Hoffman & Collingwood, 2015a). De forma mais concisa, para Massuça (2011, p. 218), aptidão física define-se como o “conjunto de atributos inatos ou adquiridos que se relacionam com a capacidade de realizar atividade física”.

O Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos da América define aptidão física através de uma subdivisão em duas categorias: aptidão física relacionada com a saúde e aptidão física relacionada com o desempenho para a função (Roy et al., 2010).

De forma semelhante, referem também Hoffman e Collingwood (2015a), que a aptidão física possui oito componentes, estando as mesmas divididas de acordo com duas categorias: aptidão funcional ou relacionada com a saúde e aptidão motora. De acordo com os mesmos autores, a primeira está diretamente relacionada com fatores de risco para a saúde e a segunda com a capacidade de movimento do indivíduo.

Segundo Roy et al. (2010), a população geral enquadra-se no condicionamento físico relacionado com a saúde, sendo essencial para garantir a capacidade de realização das suas atividades diárias, bem como para reduzir o risco de aparecimento de doenças ou lesões.

Por outro lado, a aptidão relacionada com o desempenho é associada, maioritariamente, aos militares, isto porque, ao contrário da população geral, o seu condicionamento físico é imprescindível ao sucesso das missões, realizando-se, para tal, um volume de treino físico muito superior (Roy et al., 2010).

Nesta senda, são construídas provas de aptidão direcionadas para as tarefas associadas ao trabalho diário, com o intuito de serem utilizadas para assegurar que, quem entra e permanece na força, possui a robustez que é expectável (Orr et al., 2022).

Dado que, as tarefas não mudam devido às características da pessoa, Orr et al. (2022) considera que, esses testes de aptidão devem ser neutros em relação ao sexo. Porém, tendemos a concordar com Marta Silva² quando a mesma refere que, o importante é as provas físicas a que são sujeitos os indivíduos, garantirem a “capacidade individual e do coletivo que tem de reagir” (Lopes, 2011, p. 41).

Além dos requisitos para garantir que o polícia desempenha de forma eficaz as suas tarefas, a avaliação de aptidão física através da garantia de saúde e bem-estar e da identificação de possíveis lesões, são também essenciais a quem pertence a esta força de segurança,

² Coordenadora do Núcleo de Violência Doméstica/Violência de Género da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

considerando-se, portanto, como outros elementos essenciais a serem avaliados (Orr et al., 2022; Pryor et al., 2012). Dada a natureza da atuação policial, consideramos que deve existir um equilíbrio entre estes dois tipos de aptidão física no treino exigido e prescrito aos polícias.

1.5.1.1. Capacidades físicas

O dia a dia de um polícia depende muito do planejamento realizado e das ocorrências inopinadas para as quais são chamados. Ainda que, um polícia possa passar o turno inteiro de forma sedentária, sem que nada aconteça, o mesmo, a qualquer momento, pode ter de transportar, levantar e/ou empurrar cargas extremas, perseguir e/ou conter suspeitos, autodefender-se contra terceiros, saltar obstáculos, entre outras situações (Tomes et al., 2017). Por essa razão necessária a existência de uma constante manutenção da aptidão física do polícia, tanto ao nível funcional como motora, através da realização de treinos e avaliações definidas para tal, é essencial para a profissão.

Diversos estudos realizados têm vindo a mostrar as capacidades físicas mais importantes para um polícia e as componentes essenciais que devem integrar os seus treinos.

Hoffman e Collingwood (2015a), como referido, definem aptidão física através de oito componentes relativas à aptidão física relacionada com a saúde e com a capacidade de movimentação: na primeira categoria, enquadra-se a composição corporal, resistência cardiovascular, flexibilidade, resistência muscular e força muscular; na segunda, referem fazer parte desta categoria a agilidade, a potência anaeróbica e a força explosiva inferior.

Parece ser consenso na literatura que os polícias devem garantir a sua capacidade cardiorrespiratória, a força e resistência muscular, a flexibilidade, mobilidade, agilidade e velocidade, bem como, assegurar que possuem uma boa composição corporal (Roy et al., 2010; Marins et al., 2019; Massuça et al., 2022, 2023).

Ainda que os estudos citados refiram que são estas as capacidades que devem funcionar como indicadores do nível de desempenho e competência profissional do polícia, devem as mesmas ser adaptadas à missão da força onde este se encontra, o tempo disponível e os recursos e equipamentos existentes (Janković et al., 2020; Massuça et al., 2023).

1.5.1.2. Componentes avaliativas e testes utilizados

Expostos os fatores físicos considerados fundamentais no mundo policial, é necessário referir os testes físicos que são responsáveis por avaliar o nível dos mesmos.

A aptidão física de um indivíduo deve garantir que o mesmo é capaz de realizar diversas atividades e movimentos, sendo a execução de determinados testes físicos utilizada como forma de avaliação do condicionamento do polícia.

A **tabela 3**, resume os testes mais utilizados para avaliar as diversas componentes associadas a um bom desempenho físico.

Tabela 3. Resumo dos testes e componentes mais utilizadas na avaliação física.

<i>Componente</i>	<i>Teste</i>	<i>Referências</i>
<i>Potência aeróbica</i>	• Rampa padrão	Beck et al. (2015)
	• Estimação do $\dot{V}O_2$ máx.	Kukić et al. (2020)
	• 300 m, 1000 m, teste Cooper, 3200 m	Orr et al. (2018)
<i>Força muscular</i>	• 1 repetição máxima (1RM) <i>Bench Press</i>	Beck et al. (2015)
	• 1 repetição máxima (1RM) <i>Leg Press</i>	Orr et al. (2018)
<i>Resistência muscular</i>	• <i>Push-Ups</i>	Beck et al. (2015)
	• <i>Sit-Ups</i>	Kukić et al. (2020)
		Orr et al. (2018)
<i>Potência muscular</i>	• Salto vertical	Beck et al. (2015)
	• Salto horizontal sem corrida	Kukić et al. (2020)
		Orr et al. (2018)
<i>Velocidade</i>	• 30 metros	Coutinho (2021)
<i>Flexibilidade</i>	• Teste do senta e alcança	Beck et al. (2015)
<i>Mobilidade</i>	• Teste de agilidade	Beck et al. (2015)
<i>Composição corporal</i>	• Scan DEXA	Beck et al. (2015)
	• Relação Cintura-Quadril (RCQ)	Kukić et al. (2020)
	• Índice de Massa Corporal (IMC)	Orr et al. (2018)
	• Pregas adiposas	

Uma revisão sistemática realizada por Lima et al. (2022), determinou que abdominais, o teste Cooper, extensões de braços no solo e elevações de braços na barra são os testes mais frequentes na Polícia e em instituições militares.

Hoffman e Collingwood (2015b), defendem que, para avaliar a aptidão física de um polícia, é necessária a realização de uma panóplia de testes: 1 RM (repetição máxima) de supino, abdominais em 60 segundos, teste de agilidade, teste do senta e alcança, corrida de 300 metros, salto vertical, extensão de braços no solo e corrida de 1.5 milhas (~2,4 km).

De forma semelhante, na UEP, os atuais testes físicos em vigor são: salto em comprimento sem corrida, elevações de braços na barra, abdominais, extensões de braços no solo e corrida de 1000 metros.

Na revisão realizada por Marins et al. (2019), o mesmo concluiu que, a maior parte dos estudos incluídos no seu trabalho, avaliou a resistência muscular através do número de abdominais e extensões de braços no solo realizados.

A mensuração da aptidão cardiorrespiratória é também considerada um importante parâmetro, não só da aptidão física do polícia, como da saúde do mesmo (Filho et al., 2012, citado por Marins et al., 2019). Esta, consiste na capacidade de o corpo realizar continuamente a mesma tarefa, através da absorção e utilização de oxigênio (Roy et al., 2010).

O consumo de oxigênio ($\dot{V}O_2\text{máx.}$), é uma das medidas mais utilizadas neste critério, podendo ser avaliado de forma direta ou indireta, sendo esta última através de testes como o Cooper ou os 1000 metros (Marins et al., 2019).

De acordo com os valores de referência para a população em geral, o $\dot{V}O_2\text{máx.}$ (41.3 ml/kg/min) da maioria dos policias avaliados nos artigos revistos, foi classificado como sendo “bom” ao nível de potência aeróbica (Heyward, 2004, citado por Marins et al., 2019).

Maupin et al. (2018), verificou que os polícias que pertencem a forças de elite possuem um $\dot{V}O_2\text{máx.}$ relativo superior quando em comparação com os restantes polícias e cocidadãos.

No contexto do trabalho de Polícia, em que a capacidade cardiorrespiratória é importante para atividades que requeiram esforço contínuo por mais de dois minutos, como perseguições ou situações de uso de força, uma baixa aptidão cardiorrespiratória tenderá a ter efeitos negativos, não só na eficiência do serviço prestado, como na vida do profissional (Alvar et al., 2017, citado por Marins et al., 2019; Hoffman & Collingwood, 2015c).

A composição corporal do indivíduo é outro método de avaliação da aptidão física do mesmo, frequentemente usado como um indicador do estado geral de saúde de uma pessoa e como um preditor de habilidades funcionais (Mitrovic et al., 2015, citado por Kukić, 2019).

O modelo mais simples de composição corporal divide o peso corporal em massas gorda e magra (Wells, 2007). É um indicador de extrema importância para a saúde do ser humano, dando a possibilidade de determinar a percentagem de massa gorda existente no corpo de um indivíduo (Meredith, 2013, citado por Prisciliano, 2014).

A composição corporal do indivíduo pode ter impacto na resistência e força aeróbica e muscular. Quando a percentagem de massa gorda é maior, pode afetar negativamente a capacidade aeróbica do polícia e prejudicar a realização de algumas tarefas. Dawes et al. (2016) concluiu que, uma percentagem de massa gorda acima do normal, afetou negativamente o desempenho dos polícias nas extensões de braços no chão, no salto vertical e na capacidade aeróbica, quando em comparação com polícias que possuem uma menor percentagem. Isso ocorre porque a gordura corporal pode aumentar a resistência ao fluxo de oxigênio e prejudicar a capacidade de transporte deste pelos músculos (Dawes et al., 2016).

Os resultados obtidos em estudos realizados em unidades de elite (p.e.: Pryor et al., 2012 e Sharp et al., 2008), demonstram que os polícias pertencentes a essas possuem uma percentagem de massa gorda inferior aos restantes colegas polícias e cidadãos (citado por Maupin et al., 2018).

A composição corporal é determinada pelo estilo de vida e pela genética, sendo que, o dimorfismo entre a composição corporal masculina e feminina é evidente desde tenra idade e durante todas as etapas de desenvolvimento do ser humano, sendo mais evidente na idade adulta (Kukić & Dopsaj, 2017; Wells, 2007). Em geral, as mulheres têm mais massa gorda e menos massa magra que os homens, devido, principalmente, ao efeito das hormonas sexuais em cada um dos sexos (Hall, 2022; Kukić et al., 2019; Wells, 2007).

Relativamente à idade, Kukić et al. (2019) realizou um estudo com o objetivo de perceber se existem diferenças significativas na composição corporal entre polícias do sexo feminino de idades diferentes, tendo sido verificado um aumento nos valores da massa corporal, índice de massa corporal (IMC), massa gorda. Os autores justificam o aumento do IMC através da tendência crescente que a percentagem de massa gorda sofre com a idade, sendo a composição corporal estável até aos 31-35 anos (Hall, 2022; Kukić et al., 2019). Também com a idade, não só as mulheres, mas o ser humano, tende a perder massa magra

resultando em perda de força, potência, velocidade, flexibilidade e capacidade cardiorrespiratória (Hall, 2022).

Tendo em consideração a relação indireta que aparenta existir entre idade e a condição física, é fundamental que os polícias se esforcem para manter os níveis de aptidão física à medida que envelhecem (Massuça et al., 2022).

A gordura corporal pode também ser determinada através da gordura abdominal, utilizando-se para tal, a relação cintura-quadril (quociente entre o perímetro da cintura e do quadril). Neste teste, quanto maior o valor da medição do perímetro da cintura, maior será a razão. Esta considera-se ser um excelente indicador de saúde e uma ferramenta valiosa ao nível de doenças cardiovasculares (Riebe et al., 2018; Reinert et al., 2012).

Segundo Després (2012), ao nível da população, o perímetro da cintura e o IMC estão fortemente correlacionados, contudo, ao nível individual, para qualquer valor de IMC, um maior perímetro de cintura, corresponde a um maior valor de gordura abdominal.

1.5.2. Fatores psicossociais

No seio do trabalho policial, um estudo de Lagestad (2012), concluiu que as aptidões físicas são fundamentais para quando o polícia necessita de usar a força física, para corresponder às necessidades securitárias da população mesmo quando alcança grandes níveis de exaustão causados pelos diversos turnos, para manter a operacionalidade e, para garantir que os mesmos possuem confiança e segurança nas interações que tenham com os cidadãos.

De acordo com diversos autores (p.ex.: Lindwall & Hassmén, 2004; Zamanikia & Jelstad, 2010; Rena, 1993), a relação existente entre a boa capacidade física do polícia e a aptidão psicossocial para lidar com os problemas e com as pessoas é positiva na maneira em que, lhes confere confiança nas abordagens, contudo, observada de outra perspetiva, Hoel (2010) refere que, o facto dos polícias possuírem uma capacidade física superior à dos cidadãos, faz com que os mesmos recorram de forma mais frequente à abordagem física ao invés da verbal (citado por Lagestad, 2012). Porém, não podemos concordar que ter uma boa capacidade física é problemático, o que pode ser preocupante, por outro lado, é a forma como os polícias dão uso a essa vantagem (Lagestad, 2011b, citado por Lagestad, 2012).

Pelo exposto, é perceptível que o trabalho de polícia é considerado desafiante ao nível mental, social, emocional e moral. Ainda que a aptidão física tenha um grande impacto positivo na condição psicológica do polícia, esta não pode ser a única variável a ser monitorizada e garantida para se incorporar uma unidade especial de polícia (Lagestad, 2012).

De acordo com a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP, 2014), os fatores psicossociais – relações interpessoais e organização no trabalho - são fundamentais na garantia de boas condições de bem-estar. Desta forma, os riscos associados a estes fatores, são um dos maiores à saúde física e mental dos profissionais (OPP, 2014). Nesta ordem de ideias, compreende-se avaliação psicossocial como um processo de avaliação dos diferentes fatores psicológicos e sociais que têm influência no desempenho de um indivíduo.

De acordo com Deschênes et al. (2018), existem três fatores principais que influenciam a saúde psicológica dos polícias: socioeconómico, organizacional e o perfil do polícia.

Também Le Scanff e Taugis (2002), através de um artigo no qual relatam a implementação de um programa imposto para reduzir e gerir o stress no seio das unidades especiais da polícia francesa, identificaram as suas principais fontes: aptidão física, situações organizacionais, a liderança, família, trabalho e média.

A aptidão física, apresenta-se aqui como um fator intrinsecamente conectado com o bem-estar psicossocial do polícia. A falta de sono, os hábitos alimentares inconsistentes e o trabalho noturno são situações que colocam em detrimento a aptidão física do polícia (Le Scanff & Taugis, 2002).

Relativamente ao fator organizacional, a literatura (p.ex.: Lipp, 2009; Violanti, 2008; Yoo & Franke, 2010) tem vindo a demonstrar que, na polícia, as mulheres estão sob mais stress que os homens (Chitra & Karunanidhi, 2021). Isto porque, já considerando o trabalho diário que ser polícia envolve e a exigência que cada área de atuação requiere, as mulheres são ainda mais suscetíveis a enfrentar desafios ao nível de subestimação das habilidades físicas e cognitivas para desempenho da sua função por parte dos colegas do sexo masculino e das hierarquias (Morash et al., 2006).

Ainda que uma das principais preocupações seja o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e esse tem impacto para o bem-estar psicológico, a atitude no trabalho é também bastante relevante nesta área (Karunanidhi & Chitra, 2013).

Tal como o resto da população, os polícias passam muito tempo no trabalho e a suas atitudes e crenças sobre diversos aspetos do mesmo, estão relacionados a efeitos psicológicos importantes (Karunanidhi & Chitra, 2013). Consideram os autores Judge e Church (2000) e O'Driscoll e Brough (2003), que a satisfação no trabalho é um preditor significativo do bem-estar psicológico (citado por Karunanidhi & Chitra, 2013).

Relativamente ao fator perfil do polícia, destaca Deschênes et al. (2018), ser alusivo à confiança do mesmo durante as intervenções, ao domínio das suas emoções e à desilusão com o trabalho.

Para Rivas (2003), a possibilidade de escolher a profissão possui um valor acrescido no crescimento pessoal da pessoa, relacionando-se positivamente com a autoestima e a criação de uma identidade forte (citado por Navarro-Abal, 2020). Esta variável, é uma dimensão importante no desenvolvimento psicossocial, uma vez que, direciona a pessoa para o exercício da sua própria identidade (Navarro-Abal, 2020).

Também a personalidade do polícia irá influenciar a percepção e reação que o mesmo terá ao ambiente ao seu redor (Larsen & Buss 2002, citado por Karunanidhi & Chitra, 2013). Nem todas as pessoas reagem de igual a forma a todos os eventos que ocorrem, razão pela qual a personalidade tem uma grande influência na forma como o polícia lida diariamente com a sua vida profissional e pessoal (Karunanidhi & Chitra, 2013).

E quando se fala de trabalho de polícia, este é muitas vezes considerado como inerentemente stressante dado ao risco pessoal de exposição ao confronto e à violência, bem como ao envolvimento diário numa variedade de incidentes traumáticos (p.ex.: violência, mortes, abuso infantil), que poderão produzir os mais altos níveis de stress sentido pelos polícias (Collins & Gibbs, 2003; Korre et al., 2014, citado por Violanti et al., 2017).

Assim, para Tharion (2022), garra, resiliência e resistência são fatores importantes para lidar com as dificuldades e o stress relacionado com o trabalho, relacionamentos e pressões sociais.

Capítulo II – Objetivos e hipóteses

Para o presente trabalho, foram definidos objetivos gerais, objetivos específicos e hipóteses de estudo.

2.1. Objetivos gerais

Os objetivos gerais abrangem na sua totalidade o tema do trabalho a desenvolver, estando conectados ao conteúdo e ideias desenvolvidas (Marconi & Lakatos, 2017).

Dado o racional teórico exposto, aliado à não existência de uma caracterização física e psicossocial única para as mulheres da Polícia de Segurança Pública, os objetivos gerais desta dissertação são:

- OG1: Estudar as diferenças morfológicas, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação de Agentes (CFA), Chefes (CFC) e Oficiais (CFO) da PSP (Estudo I);
- OG2: Estudar as diferenças morfológicas, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação da PSP e da UEP/CSP (Estudo II);
- OG3: Estudar a morfologia da mulher polícia da UEP/SO/CSP (Estudo III).

2.2. Objetivos específicos

- OE1: Identificar as diferenças morfológicas, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação de Agentes (CFA), Chefes (CFC) e Oficiais (CFO) da PSP (Estudo I).
- OE2: Identificar os atributos morfológicos, de aptidão física e psicossociais que permitem discriminar significativamente as mulheres dos Cursos de Formação de Agentes (CFA), Chefes (CFC) e Oficiais (CFO) da PSP (Estudo I).
- OE3: Identificar as diferenças morfológicas, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação da PSP e da UEP/CSP (Estudo II).
- OE4: Avaliar a significância dos atributos morfológicos sobre a probabilidade de as mulheres dos Cursos de Formação da PSP pertencerem à UEP/CSP (Estudo II).

- OE5: Avaliar a significância dos atributos de aptidão física sobre a probabilidade de as mulheres dos Cursos de Formação da PSP pertencerem à UEP/CSP (Estudo II).
- OE6: Avaliar a significância dos atributos psicossociais sobre a probabilidade de as mulheres dos Cursos de Formação PSP pertencerem à UEP/CSP (Estudo II).
- OE7: Construir o perfil morfológico da mulher polícia da UEP/CSP (Estudo III).

2.3. Hipóteses

- H1: A distribuição dos atributos morfológicos (i.e.: altura, peso, IMC, perímetros cintura e anca, RCQ, RCA, massa gorda relativa e massa muscular relativa) é a mesma entre as mulheres das diferentes categorias de formação (Cursos de Formação de Agentes, Chefes e Oficiais) da PSP (Estudo I).
- H2: A distribuição dos atributos de aptidão física (i.e.: *Push-Ups*, *Sit-Ups*, impulsão horizontal, 1000 m e $\dot{V}O_2$ máx predito) é a mesma entre as mulheres das diferentes categorias de formação (Cursos de Formação de Agentes, Chefes e Oficiais) da PSP (Estudo I).
- H3: A distribuição dos atributos psicossociais (i.e.: perseverança no esforço, consistência do interesse, controlo, comprometimento, desafio, impotência, alienação, rigidez) é a mesma entre as mulheres das diferentes categorias de formação (Cursos de Formação de Agentes, Chefes e Oficiais) da PSP (Estudo I).
- H4: Os atributos morfológicos, funcionais e psicossociais não discriminam as mulheres das diferentes categorias de formação (Cursos de Formação de Agentes, Chefes e Oficiais) da PSP (Estudo I).
- H5: A distribuição dos atributos morfológicos (i.e.: altura, peso, IMC, perímetros cintura e anca, RCQ, RCA, massa gorda relativa e massa muscular relativa) é a mesma entre as mulheres dos Cursos de Formação da PSP e da UEP/CSP (Estudo II).
- H6: A distribuição dos atributos de aptidão física (i.e.: *Push-Ups*, *Sit-Ups*, impulsão horizontal, 1000 m e $\dot{V}O_2$ máx. predito) é a mesma entre as mulheres dos Cursos de Formação dos Cursos de Formação da PSP e da UEP/CSP (Estudo II).

- H7: A distribuição dos atributos psicossociais (i.e.: perseverança no esforço, consistência do interesse, controle, comprometimento, desafio, impotência, alienação, rigidez) é a mesma entre as mulheres dos Cursos de Formação da PSP e da UEP/CSP (Estudo II).
- H8: Os atributos com distribuição diferente nos Cursos de Formação da PSP e UEP/CSP não apresentam um efeito estatisticamente significativo sobre o *Logit* da probabilidade de as mulheres dos Cursos de Formação da PSP pertencerem à UEP/CSP (Estudo II).

Capítulo III – Metodologia

A metodologia de uma investigação engloba os métodos de abordagem, procedimentos e técnicas utilizados para recolha de dados e consequente alcance da informação pretendida (Marconi & Lakatos, 2017).

3.1. Desenho do estudo

O estudo é analítico de corte transversal.

Tendo como orientação os objetivos do estudo e a preparação previamente realizada, foi articulado com o efetivo feminino do CSP, as alunas do ISCPSP, as formandas do CFC e as alunas do CFA, o agendamento dos dias nos quais se realizariam as avaliações. Esta fase, corresponde à recolha de dados (realizada em março de 2023). Por motivo de agenda, os testes físicos do efetivo feminino do CSP foram facultados pelo NDFC.

Durante todo o hiato temporal de recolha de dados, foi aplicado o regime de voluntariado, sendo as participantes informadas, verbalmente e por escrito, dos objetivos da sua participação e da possibilidade de recusa de participação em qualquer momento da mesma, situação que não se verificou.

3.2. Participantes

A população consiste no “conjunto de indivíduos... com uma ou mais características comuns, que se pretende analisar” (Sarmiento, 2013, p. 71). Por outro lado, quando se utilizam apenas um número representativo e significativo de elementos da população, estamos perante uma amostra (Sarmiento, 2013). O processo de seleção da amostragem foi não probabilístico, tendo sido o mesmo devido ao carácter voluntário de participação do presente estudo (Sarmiento, 2013).

A população do estudo engloba o efetivo feminino da SO/CSP, as alunas do CFO, formandas do CFC e alunas do CFA, i.e.:

- Participaram no Estudo I, um total de 94 mulheres polícia dos três Cursos de Formação da PSP em Fev2023 (Curso de Formação de Agentes, n = 48; Curso de Formação de Chefes, n = 18; Curso de Formação de Oficiais, n = 28). A caracterização das participantes é apresentada na **tabela 6** (capítulo dos Resultados).
- Participaram no Estudo II, um total de 102 mulheres polícia, sendo 94 dos três Cursos de Formação em Fev2023 (Curso de Formação de Agentes, n = 48; Curso de Formação de Chefes, n = 18; Curso de Formação de Oficiais, n = 28) e 8 da Unidade Especial de Polícia / Corpo de Segurança Pessoa (UEP/CSP). A caracterização das participantes é apresentada na **tabela 9** (capítulo dos Resultados).
- Participaram no Estudo III, um total de 7 mulheres da Unidade Especial de Polícia/Corpo de Segurança Pessoa (UEP/CSP).

A caracterização das participantes é no Estudo I é apresentada na **tabela 6** e a das participantes no Estudo II é apresentada na **tabela 9** (capítulo dos Resultados).

3.3. Instrumentos e procedimentos

Para este estudo, as participantes serão avaliadas relativamente à morfologia, aptidão física e atributos psicossociais.

Nos seguintes subcapítulos, são abordados os procedimentos adotados, bem como os instrumentos utilizados na avaliação de todas as participantes.

3.3.1. Avaliação do perfil morfológico

O protocolo de avaliação da morfologia para todas as participantes compreendeu a determinação da: (i) altura; (ii) peso (através de balança de bioimpedância OMRON BF511 que também permite o registo da massa gorda relativa - %MG, e massa muscular relativa - %MM); (iii) índice de massa corporal - IMC (calculado a partir do quociente entre a altura e o peso corporal); (iv) perímetro da cintura (PC), com a participante em pé, tendo os braços ao

lado do corpo, os pés juntos e o abdômen relaxado; a medição é feita na parte mais estreita do tronco à altura do umbigo; (v) perímetro do quadril (PQ), com a participante em pé e com as pernas ligeiramente afastadas, e a medição é feita na circunferência máxima da anca sobre as nádegas; e (vi) relação cintura-quadril (RCQ), através do PC e PQ (Lockie et al., 2022).

3.3.1.1. DEXA

Ao efetivo feminino do CSP, foi também determinada a composição corporal por meio de densitometria.

O corpo humano é dividido em três compartimentos: tecido adiposo (gordura), massa muscular e conteúdo mineral ósseo, com proporções únicas para cada pessoa, o que resulta numa variedade de fenótipos de composição corporal.

A Densitometria Radiológica de Dupla Energia, adiante DEXA, é uma técnica válida para investigar a composição corporal, permitindo estimar a massa corporal total e regional, incluindo o conteúdo mineral ósseo, massa magra e massa gorda (**figura 2**) (Kim et al., 2002).

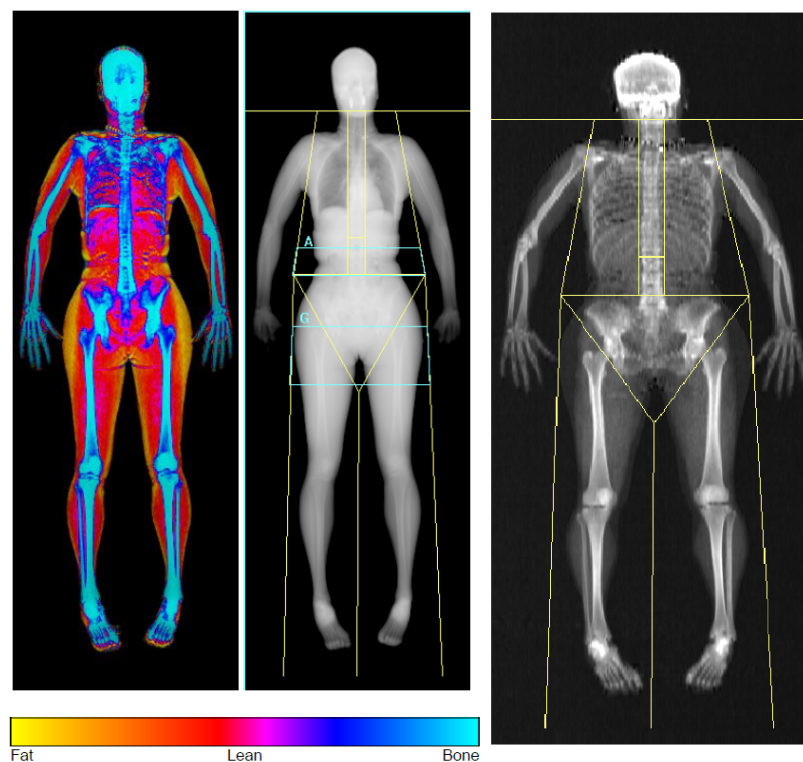


Figura 2. Imagem explicativa dos diferentes componentes corporais.

A DEXA (Hologic Explorer-W, software QDR para Windows versão 13.3, Hologic, EUA) utiliza a absorção de raios X de duas intensidades distintas para distinguir os diferentes tipos de tecidos corporais, incluindo osso, massa isenta de gordura (MIG) - composta por água, proteína, glicogénio e mineral não ósseo - e massa gorda (MG), sendo que a análise pode ser realizada numa região do corpo específica ou na área corporal total (Kelly et al., 2009).

É um exame rápido, com duração de cerca de 8/10 minutos. Para garantir a precisão do exame, é necessário que o paciente esteja em jejum, sem ingerir cafeína e álcool durante 12 horas. O paciente não deve possuir consigo objetos metálicos ou outros que possam influenciar a análise, e deve vestir roupa leve. Deve informar se possui próteses, pacemaker ou desfibrilhador automático interno e, caso seja mulher, deve ainda informar se está grávida.

3.3.2. Perfil de Aptidão Física

O protocolo da avaliação físico das participantes do estudo consiste na realização das provas físicas em vigor na UEP.

Em 2017, as provas foram modificadas segundo a OS N.º 28/UEP, de 15JUL2016, pelo que, a classificação estabelecida foi de apto/não apto. No ano de 2020, voltaram a ser implementadas as provas físicas anteriores a 2017, com a respetiva avaliação numérica (0-20).

Até ao ano de 2022, as provas em vigor para o sexo feminino eram:

- (i) abdominais em 120 segundos;
- (ii) extensões de braços no solo em 90 segundos;
- (iii) teste *Cooper* (corrida contínua durante 12 minutos).

Com a revisão à NEP n.º 1/UEP/AO-NOI/2011, de 14 de janeiro, as provas atuais da UEP desde 1 de janeiro de 2023 são os apresentados na **Tabela 4**.

Tabela 4. Testes físicos para o sexo feminino em vigor na UEP.

Prova física	Condição	N.º de tentativas
Salto em comprimento	1.80 m sem corrida	2
Abdominais	Número máximo em 90 s	2
Extensões de braços no solo	Número máximo em 90 s	2
Corrida de 1000 metros	Menor tempo possível	1

Legenda: m, metro; s, segundos.

A maior diferença é ao nível da prova 1000 metros, a qual substituiu o teste Cooper. Contudo, este continua a poder ser realizado como uma alternativa aos 1000 metros, mas apenas em caso de reprovação no mesmo.

As normas de execução e tabelas de classificação encontram-se no anexo da NEP n.º 1/UEP/AO-NOI/2011, de 14 de janeiro. Além da distinção de valores por sexo, existe também uma por faixa etária, que apenas ocorre após entrada na SO, ou seja, na avaliação anual a que todos os operacionais são sujeitos a (cf. Anexo I).

3.3.2.1. Salto em comprimento sem corrida

Para aferir a potência da parte inferior do corpo foi utilizado o teste de salto em comprimento sem corrida, utilizado frequentemente nos recrutas das academias de polícia (Lockie et al., 2022).

Para realização desta prova, é apenas necessária uma fita métrica de modo a marcar o ponto de início e final.

As participantes iniciam a prova em pé, com os pés no chão e completamente atrás da linha de partida. O salto deve executado com os dois pés em simultâneo, podendo ser utilizado o balanço dos braços e a flexão das pernas, sendo a única restrição de impulso a corrida.

O objetivo da prova é ultrapassar a linha correspondente à distância mínima, sem tocar na mesma. A distância contabilizada é a existente entre a linha inicial do salto à do ponto de queda, independentemente da parte do corpo que contacta com o chão.

É considerada não apta, a participante que pisar a linha de partida.

É dada a possibilidade de executar a prova duas vezes, sendo registado o melhor valor.

3.3.2.2. Teste de abdominais (*Sit-Ups*)

O teste de abdominais mede, principalmente, a resistência muscular. De acordo com Hoffman e Collingwood (2015b), a realização de abdominais como prova para testar a aptidão física no mundo da polícia, prende-se com a importância da resistência abdominal na realização de tarefas que envolvem o uso de força. É um exercício que ajuda na postura diária do polícia e na minimização de possíveis problemas na lombar (Hoffman & Collingwood, 2015b).

Para realização da prova, é apenas necessário um pavimento adequado, um cronómetro e uma pessoa para contar o número de repetições de cada participante.

Todas as participantes iniciam a prova na posição inicial, ou seja, em decúbito dorsal, com os pés fixos (presos no espaldar ou pelo contador) e apoiados no chão. As pernas devem estar fletidas sensivelmente a cerca de 90° e as mãos sempre a tocar nas orelhas durante toda a execução da prova.

A partir da posição inicial da prova, a participante é informada que deve elevar o corpo até que os cotovelos toquem nos joelhos e regressar à posição inicial, sendo sempre obrigatório o toque com as costas no chão.

O objetivo da prova é, no período de 90 segundos, realizar o movimento descrito o maior número de vezes possível. Além do período estabelecido, a prova cessa se a participante executar o movimento sem que as mãos estejam a tocar nas orelhas.

Foram dadas duas tentativas para realização da prova, sendo que, todas as participantes realizaram apenas uma.

3.3.2.3. Teste das extensões de braços no solo (*Push-Ups*)

O teste das extensões de braços no solo mede a resistência muscular dos músculos da parte superior do corpo, importante para situações em que seja necessário empurrar, levantar, carregar e/ou usar a força (Hoffman & Collingwood, 2015b).

Para realização desta prova, são necessários um espaço com chão plano e um cronómetro.

Todas as participantes iniciam a prova na posição inicial, ou seja, em decúbito ventral, com os braços completamente estendidos e com as mãos no chão, à largura dos ombros, e com os dedos voltados para a frente.

A participante é informada que, a partir da posição inicial, deve flexionar os cotovelos de modo que aproxima o peito ao chão (até tocar no punho do contador) e regressar à posição inicial, sendo obrigatória a extensão total do cotovelo.

O objetivo da prova é, no período de 90 segundos, realizar o movimento descrito o maior número de vezes possível. Além do período estabelecido, a prova cessa se, a participante

tocar com outra parte do corpo no chão além dos pés e mãos, ou se deixar de estar em apoio simultâneo dos pés e mãos no chão.

Foram dadas duas tentativas para realização da prova, sendo que, todas as participantes realizaram apenas uma.

3.3.2.4. Corrida de 1000 metros

Para avaliar a potência aeróbica, foi realizado o teste dos 1000 metros.

O percurso de 1000 metros foi realizado na Escola Prática de Polícia (EPP) pelas alunas do CFA e formandas do CFC. Quanto às alunas do CFOP, estas realizaram os 1000 metros no Passeio Carlos do Carmo em Lisboa, num percurso de 500 metros de ida e volta.

As participantes iniciaram em posição livre, com o corpo completamente atrás da linha de partida. É dado o sinal de partida através da voz “espera, espera, já” e, a partir desse momento, as participantes devem correr os 1000 metros no menor tempo possível, sendo registado o tempo decorrido após passagem pela linha final.

Esta prova é de repetição única.

O tempo estimado da realização desta prova foi registado com recurso a um cronómetro de mão.

3.3.2.5. Capacidade aeróbica

A determinação da capacidade aeróbica foi realizada através de método indireto, ou seja, através da estimação, utilizando o resultado obtido pelas participantes no teste dos 1000 metros.

O $\dot{V}O_{2\text{máx}}$ foi calculado através do tempo, em segundos, que a participante demorou a percorrer os 1000 metros: $\dot{V}O_{2\text{máx}} = 652.17 - t / 6.762$ ($\dot{V}O_{2\text{máx}}$ é expresso em ml/kg/min e t é expresso em segundos) (Klissouras, 1973, citado por Pereira et al., 2010).

3.3.3. Perfil Psicossocial

De forma a delinear o perfil psicossocial das mesmas mulheres que integraram a SO CSP, foram aplicados os seguintes instrumentos (propostos por Tharion et al., 2022): (i) o Grit-S (*Short Grit Scale*); e (ii) o DRS-II M (*Dispositional Resilience Scale II Military Version*).

Os dois inquéritos utilizados, encontram-se validados, sendo apenas necessário a realização do denominado trabalho de campo - implementação do inquérito (Sarmiento, 2013).

No presente trabalho, foi utilizado o meio de implementação da resposta presencial (Sarmiento, 2013).

3.3.3.1. Grit-S

O Grit-S foi desenvolvido por Duckworth e Quinn (2009) com o objetivo de medir a perseverança e a paixão por objetivos a longo prazo.

É composto por 8 itens distribuídos em duas subescalas: quatro itens (2, 4, 7 e 8) medem a perseverança no esforço e outros quatro (1, 3, 5 e 6) que medem a consistência do interesse.

Os itens são cotados através de uma escala de 1 a 5, sendo que os itens 2, 4, 7 e 8 são cotados de forma invertida: questões 2, 4, 7 e 8 (5 = very much like me; 4 = mostly like me; 3 = somewhat like me; 2 = not much like me; 1 = not like me at all) e questões 1, 3, 5 e 6 (1 = very much like me; 2 = mostly like me; 3 = somewhat like me; 4 = not much like me; 5 = not like me at all).

As pontuações das subescalas são obtidas através do cálculo da média aritmética dos itens.

3.3.3.2. DRS-II M

A DRS-II M foi utilizada como outro método para avaliar a resiliência e a robustez, já tendo sido usado anteriormente para avaliar a resistência em uma população militar (Sinclair & Oliver, 2004; Lovering et al., 2015).

Possui três subescalas positivas (comprometimento, controlo e desafio) e três subescalas negativas (de alienação, impotência e rigidez), divididas em 18 questões (Sinclair & Oliver, 2004), conforme **tabela 5**.

Tabela 5. Distribuição das questões pelas subescalas do DRS-II M.

Subescalas		Questões
Positivo	Controlo	1, 7, 13
	Comprometimento	3, 9, 15
	Desafio	5, 11, 17
Negativo	Impotência	2, 8, 14
	Alienação	4, 10, 16
	Rigidez	6, 12, 18

As dimensões positivas indicam a existência de recursos para combater o stress, sendo que, valores altos nestas características estão associados a níveis elevados de maior robustez (Sinclair & Oliver, 2003). Por outro lado, as dimensões negativas indicam uma maior vulnerabilidade ao stress, sendo que, nestas características, é a obtenção de valores baixos que significa níveis elevados de maior robustez (Sinclair & Oliver, 2003).

Cada afirmação é avaliada numa escala de Likert de 1 (definitivamente falso) a 5 (definitivamente verdadeiro). As pontuações das subescalas são obtidas através do cálculo da média aritmética dos itens.

3.4. Análise estatística

Em geral, para caracterizar a amostra recorreu-se à estatística descritiva, i.e., a medidas de tendência central (média) e de dispersão (desvio padrão). No estudo I e II foram adotadas metodologias complementares, i.e.:

- Estudo I

Para avaliar a significância da diferença dos atributos morfológicos, de aptidão física e psicossociais entre as mulheres dos três Cursos de Formação da PSP recorreu-se ao teste não paramétrico de *Kruskal-Wallis*, seguido de comparações múltiplas. Usou-se a probabilidade de erro tipo I (alfa) de 0.05.

A Análise Discriminante *stepwise* com o método do *Lambda de Wilks* foi utilizada para identificar qual ou quais das variáveis sob estudo permitem discriminar significativamente as mulheres dos três grupos de Cursos de Formação da PSP (CFA, CFC e CFO). Os pressupostos da Normalidade e da homogeneidade das matrizes de variância-covariâncias de cada grupo foram testados com o teste de *Shapiro-Wilk* (Anexo II) e o teste *M de Box*, respetivamente. Embora algumas variáveis não apresentem distribuição normal, foram consideradas na análise pois o desvio observado não é muito grande (nestas situações a Análise Discriminante é robusta a violações da normalidade) (Marôco, 2010). De acordo com o teste *M de Box*, o pressuposto da homogeneidade das matrizes de variância-covariâncias também é válido ($M = 55.760$; $F(42,3112.35) = 1.095$; $p = 0.311$). Finalmente, recorreu-se à Análise Classificatória para obtenção de funções de classificação que permitam prever em que grupo de formação se podem classificar novos casos de estudo.

- Estudo II

Para avaliar a significância da diferença dos atributos morfológicos, de aptidão física e psicossociais entre as mulheres dos Cursos de Formação da PSP e da UEP/CSP recorreu-se ao teste não paramétrico de *Mann-Whitney*. Usou-se a probabilidade de erro tipo I (alfa) de 0.05.

Para avaliar, em separado, a significância dos atributos morfológicos, de aptidão física e psicossociais sobre a probabilidade de pertencer à UEP/CSP recorreu-se à regressão logística pelo método *Stepwise Forward: LR* como descrito em Marôco (2010).

O Statistical Package for the Social Sciences (IBM Corp. Released 2021. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 28.0. Armonk, NY: IBM Corp) foi o programa informático utilizado na análise estatística descritiva e inferencial (com $p = 0.05$). Os outputs do programa apresentam-se em anexo.

Capítulo IV – Resultados

4.1. Estudo I: Mulheres dos Cursos de Formação da PSP (CFA, CFC e CFO)

Observaram-se diferenças significativas entre as mulheres dos três Cursos de Formação da PSP no que respeita à idade ($X^2_{KW}(2) = 37.021, p < 0.001, n = 48$) e aos atributos morfológicos (altura, $X^2_{KW}(2) = 9.952, p = 0.007, n = 46$; e razão cintura/quadril, $X^2_{KW}(2) = 20.444, p < 0.001, n = 46$), de aptidão física (impulsão horizontal, $X^2_{KW}(2) = 16.516, p < 0.001, n = 44$) e psicossociais (perseverança no esforço, $X^2_{KW}(2) = 17.543, p < 0.001, n = 47$; e alienação, $X^2_{KW}(2) = 13.261, p = 0.001, n = 48$).

De acordo com as comparações múltiplas, observou-se que: (i) as mulheres do Curso de Formação de Chefes apresentam uma idade significativamente superior relativamente às mulheres do Curso de Formação de Agentes e do Curso de Formação de Oficiais; (ii) as mulheres do Curso de Formação de Oficiais são significativamente mais altas, apresentam uma razão cintura/quadril (RCQ) superior, são mais potentes nos membros inferiores (Impulsão Horizontal) e apresentam um score superior na dimensão psicossocial “Perseverança no Esforço”, relativamente às mulheres do Curso de Formação de Agentes e do Curso de Formação de Chefes; e (iii) as mulheres do Curso de Formação de Agentes apresentam um score significativamente superior na dimensão psicossocial “Alienação”, relativamente às mulheres do Curso de Formação de Chefes e do Curso de Formação de Oficiais.

Os resultados são apresentados na **tabela 6** e na **figura 3** os valores médios das variáveis identificadas como significativas.

Tabela 6. Idade, atributos morfológicos, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação da PSP (CFA, CFC, CFO).

Variáveis	Cursos de Formação									Análise Estatística				
	Agentes (1)			Chefes (2)			Oficiais (3)			Teste <i>KW</i>		Comparações Múltiplas		
	N	Média	DP	N	Média	DP	N	Média	DP	d.f. (2)	Sig.	1-2	1-3	2-3
Idade (anos)	48	25.94	4.12	18	35.89	4.19	28	26.00	5.24	37.021	<0.001	<0.001		<0.001
Morfologia														
Altura (cm)	46	164.00	4.37	18	162.28	3.61	28	166.00	4.74	9.952	0.007		0.024	0.002
Peso (kg)	48	63.64	7.57	18	60.93	6.96	28	62.97	6.40	1.622	0.444			
IMC (kg/m ²)	46	23.54	2.30	18	22.93	2.32	28	22.86	2.17	1.837	0.399			
Perímetro da Cintura (cm)	46	69.60	5.42	18	70.81	6.26	28	71.59	5.81	3.391	0.184			
Perímetro da Anca (cm)	46	100.15	4.79	18	99.58	6.51	28	97.14	4.91	4.495	0.106			
Razão Cintura / Quadril	46	0.69	0.04	18	0.71	0.05	28	0.74	0.04	20.444	<0.001		<0.001	0.024
Razão Cintura / Altura	46	0.42	0.03	18	0.44	0.04	28	0.43	0.03	2.328	0.312			
Massa Gorda (%)	48	32.68	4.83	18	29.71	5.46	28	30.38	5.24	5.479	0.065			
Massa Muscular (%)	48	28.83	2.40	18	30.29	3.21	28	30.15	3.35	5.187	0.075			
Aptidão física														
<i>Push-Ups</i> (repetições)	42	37.62	10.62	14	40.07	14.99	28	42.00	10.60	3.594	0.166			
<i>Sit-Ups</i> (repetições)	43	51.79	9.62	15	57.67	11.42	28	52.39	11.01	3.282	0.194			
Impulsão Horizontal	44	175.47	13.81	14	177.07	16.58	28	188.96	11.27	16.516	<0.001		<0.001	0.037
1000 m (s)	39	273.90	22.73	12	266.67	30.50	27	276.22	22.20	1.029	0.598			
$\dot{V}O_2$ máx predito (ml/kg/min)	39	55.94	3.36	12	57.01	4.51	27	55.60	3.28	1.029	0.598			
Psicossocial														
Perseverança no esforço (GRIT1)	47	4.22	0.52	18	3.82	0.71	28	4.54	0.38	17.543	<0.001		0.007	<0.001
Consistência do interesse (GRIT2)	47	3.92	0.39	18	3.78	0.48	28	3.91	0.50	0.713	0.700			
Controlo (DRS1)	48	4.53	0.33	18	4.20	0.92	28	4.32	0.38	5.004	0.082			
Comprometimento (DRS2)	48	4.11	0.46	18	4.15	0.93	28	4.19	0.56	1.591	0.451			
Desafio (DRS3)	48	3.66	0.59	18	3.83	0.84	28	3.75	0.63	1.703	0.427			
Impotência (DRS4)	48	1.64	0.51	18	1.63	0.69	28	1.40	0.45	3.888	0.143			
Alienação (DRS5)	48	1.89	0.61	18	1.48	0.89	28	1.55	0.46	13.261	0.001	<0.001	0.025	
Rigidez (DRS6)	48	2.98	0.76	18	3.17	0.55	28	2.98	0.79	1.154	0.562			

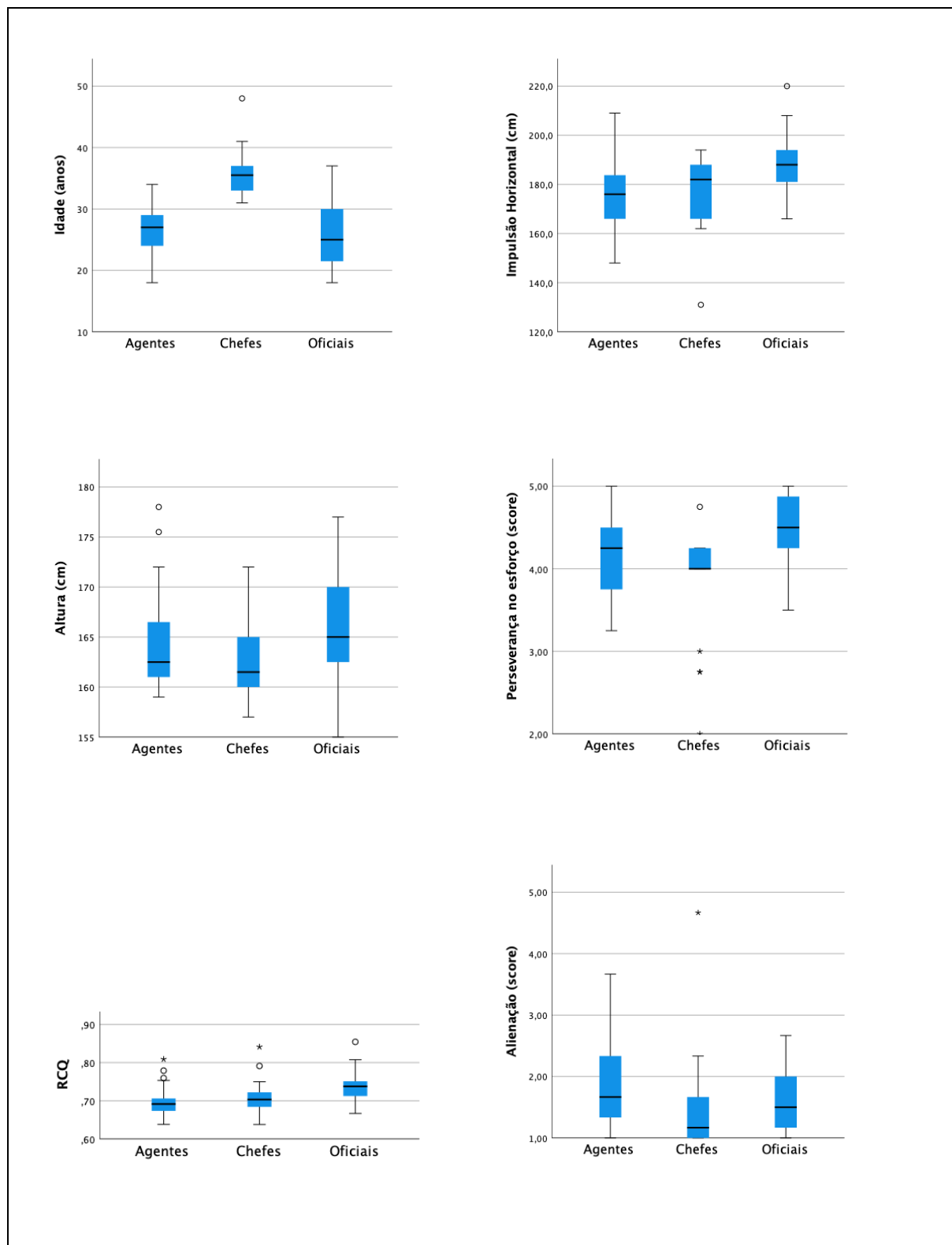


Figura 3. Representação gráfica das médias e desvios padrão dos atributos que apresentaram diferenças significativas (idade, altura, razão cintura / quadril, perseverança no esforço e alienação) entre as mulheres dos Cursos de Formação da PSP (Agentes, Chefes e Oficiais).

A Análise Discriminante *stepwise* extraiu duas funções discriminantes, retendo como estatisticamente significativas as variáveis Razão Cintura / Quadril (RCQ), Razão Cintura / Altura (RCA), Massa Gorda Relativa (%MG), Massa Muscular Relativa (%MM), Impulsão Horizontal (IH) e Perseverança no Esforço (GRIT1). A **tabela 7**, apresenta os coeficientes estandardizados destas variáveis nas funções discriminantes, a significância de cada uma destas funções, e a percentagem de variância entre os grupos explicada pelas funções discriminantes.

Tabela 7. Coeficientes estandardizados das variáveis com poder discriminante, a percentagem de variância entre os grupos explicada pelas duas funções discriminantes extraídas e significância das funções discriminantes (Valor-*p*).

Variáveis	Coeficientes nas Funções Discriminantes	
	1	2
Razão Cintura / Quadril (RCQ)	1.427	0.222
Razão Cintura / Altura (RCA)	-1.573	-1.783
Massa Gorda Relativa (%MG)	1.091	2.855
Massa Muscular Relativa (%MM)	0.797	1.608
Impulsão Horizontal (IH)	0.600	-0.092
Perseverança no Esforço (GRIT1)	0.211	0.605
<i>Eigenvalue</i>	0.807	0.499
Variância explicada	61.8%	38.2%
Valor- <i>p</i>	< 0.001	< 0.001

A função 1 é essencialmente definida pelo RCQ e RCA explicando 61.8% da variabilidade entre os grupos. Esta função discrimina significativamente os três grupos ($\lambda = 0,369$; $X^2(12) = 69.253$; $p < 0.001$). A segunda função retida é definida pela Massa Gorda (%) e Massa Muscular (%), e também discrimina significativamente os três grupos ($\lambda = 0,667$; $X^2(5) = 28.149$; $p < 0.001$).

As funções de classificação são as seguintes:

- Formação Agentes = $1561.686 \cdot RCQ - 3085.662 \cdot RCA + 35.675 \cdot \%MG + 47.695 \cdot \%MM + 0.898 \cdot IH + 17.339 \cdot \text{Perseverança no esforço} - 1275.023$

- Formação Chefes = $1542.294 \cdot RCQ - 2968.441 \cdot RCA + 34.488 \cdot \%MG + 46.530 \cdot \%MM + 0.901 \cdot IH + 14.804 \cdot \text{Perseverança no esforço} - 1230.714$
- Formação Oficiais = $1619.947 \cdot RCQ - 3135.458 \cdot RCA + 35.716 \cdot \%MG + 47.843 \cdot \%MM + 0.980 \cdot IH + 17.360 \cdot \text{Perseverança no esforço} - 1316.075$

Na **figura 4**, ilustra-se o posicionamento de cada um dos sujeitos no mapa territorial dos scores das duas funções discriminantes, sendo a percentagem de indivíduos classificados corretamente com a classificação original foi de 72.3%. (**tabela 8**).

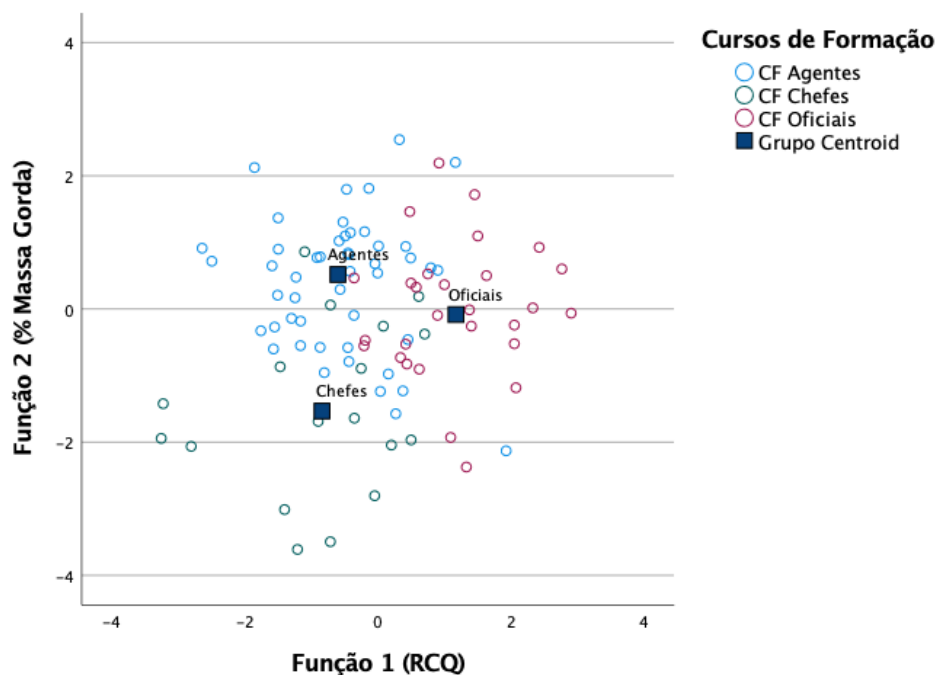


Figura 4. Mapa territorial das duas funções discriminantes.

Tabela 8. Resultados da Classificação (n (%)).

Grupo (Curso de Formação - CF)	Grupo Predito			Total
	CF Agentes	CF Chefes	CF Oficiais	
CF Agentes	32 (66.7)	10 (20.8)	6 (12.5)	48
CF Chefes	3 (16.7)	13 (72.2)	2 (11.1)	18
CF Oficiais	5 (17.9)	0 (0)	23 (82.1)	28

4.2. Estudo II: Mulheres dos Cursos de Formação da PSP *versus* UEP/CSP

Observaram-se diferenças significativas entre as mulheres dos Cursos de Formação da PSP e da UEP/CSP no que respeita à idade ($U = 712.0$, $W = 748.0$, $p < 0.001$, $n = 102$), razão cintura/quadril ($U = 426.5$, $W = 447.5$, $p = 0.026$, $n = 98$) e resistência abdominal (*Sit-Ups*: $U = 389.0$, $W = 410.0$, $p = 0.038$, $n = 92$). Os resultados são apresentados na **tabela 9** e, em complemento, as variáveis significativas também são apresentadas na **figura 5**.

Tabela 9. Análise descritiva da idade, atributos morfológicos, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação da PSP (CFA, CFC, CFO) e da UEP/CSP e estatísticas do teste de *Mann-Whitney*.

Variáveis	Total			Mulheres Polícia (PSP)						Teste <i>Mann-Whitney</i>		
				Cursos de Formação			UEP/CSP					
	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	<i>U</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
Idade (anos)	102	29.30	8.04	94	27.86	5.93	8	46.25	10.50	712.0	748.0	< 0.001
Morfologia												
Altura (cm)	99	164.27	4.51	92	164.27	4.50	7	164.26	4.96	323.0	351.0	0.989
Peso (kg)	101	62.90	6.98	94	62.92	7.12	7	62.53	5.10	336.5	364.5	0.920
IMC (kg/m ²)	99	23.21	2.23	92	23.22	2.27	7	23.18	1.74	328.5	356.5	0.929
Perímetro da Cintura (cm)	98	70.65	5.71	92	70.44	5.71	6	73.83	5.18	390.5	411.5	0.089
Perímetro da Anca (cm)	98	99.11	5.23	92	99.13	5.31	6	98.83	4.12	270.0	291.0	0.929
Razão Cintura / Quadril	98	0.71	0.04	92	0.71	0.04	6	0.75	0.03	426.5	447.5	0.026
Razão Cintura / Altura	98	0.43	0.03	92	0.43	0.03	6	0.45	0.04	366.0	387.0	0.182
Massa Gorda (%)	100	31.27	5.19	94	31.42	5.19	6	28.88	5.05	186.5	207.5	0.166
Massa Muscular (%)	100	29.57	2.96	94	29.50	2.92	6	30.62	3.65	347.5	368.5	0.342
Aptidão Física												
<i>Push-Ups</i> (repetições)	89	39.42	11.29	84	39.49	11.46	5	38.20	8.79	195.5	210.5	0.796
<i>Sit-Ups</i> (repetições)	92	53.62	10.66	86	53.01	10.51	6	62.33	9.61	389.0	410.0	0.038
1000 m (s)	84	273.18	24.31	78	273.59	23.76	6	267.83	32.92	210.0	231.0	0.677
$\dot{V}O_2$ máx predito (ml/kg/min)	84	56.05	3.60	78	55.99	3.51	6	56.84	4.87	258.0	279.0	0.677
Psicossocial												
Perseverança no esforço (Grit1)	100	4.24	0.56	93	4.24	0.58	7	4.29	0.39	318.5	346.5	0.924
Consistência do interesse (Grit2)	100	3.90	0.44	93	3.89	0.44	7	4.00	0.43	375.5	403.5	0.490
Controlo (DRS1)	101	4.38	0.60	94	4.41	0.52	7	4.00	1.28	289.5	317.5	0.587
Comprometimento (DRS2)	101	4.13	0.65	94	4.14	0.60	7	3.90	1.20	338.5	366.5	0.897
Desafio (DRS3)	101	3.72	0.65	94	3.72	0.65	7	3.67	0.67	316.5	344.5	0.866
Impotência (DRS4)	101	1.61	0.61	94	1.57	0.54	7	2.24	1.12	456.5	484.5	0.081
Alienação (DRS5)	101	1.73	0.69	94	1.71	0.65	7	2.00	1.09	360.5	388.5	0.668
Rigidez (DRS6)	101	2.99	0.76	94	3.01	0.73	7	2.71	1.04	239.0	267.0	0.224

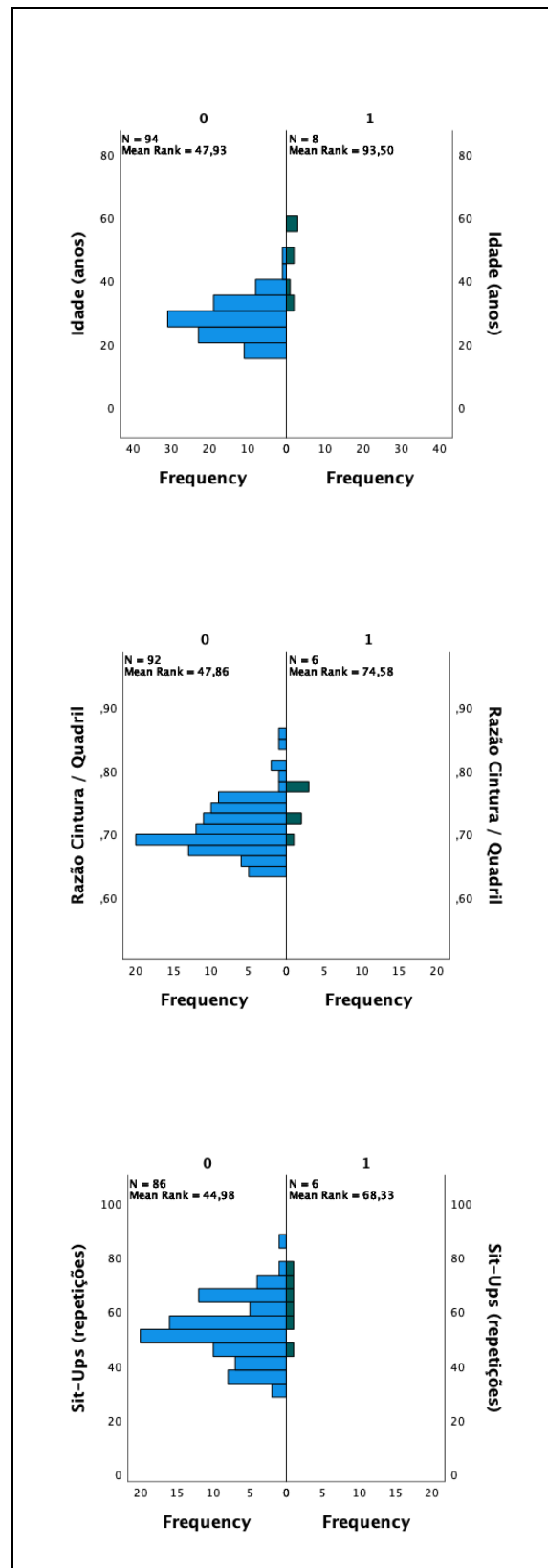


Figura 5. Histograma de frequências dos atributos que apresentaram diferenças significativas (Idade, Razão Cintura/Quadril e *Sit-Ups*) entre as mulheres dos Cursos de Formação de Agentes, Chefes e Oficiais (0) com as mulheres da UEP/CSP (1) da PSP.

Considerando os constructo que apresentaram atributos com diferenças significativas, observou-se que as regressões logísticas revelaram que a Razão Cintura / Quadril (Modelo Morfológico: $b_{RCQ} = 16.702$, $X^2_{Wald} (1) = 3.665$, $p = 0.057$, $OR = 17933633.446$) e a resistência abdominal avaliada por intermédio do teste de *Sit-Ups* (Modelo de aptidão física: $b_{Sit-Ups} = 0.109$, $X^2_{Wald} (1) = 4.771$, $p = 0.029$, $OR = 1.115$) apresentam um efeito estatisticamente significativo (marginal no modelo morfológico) sobre o *Logit* da probabilidade das mulheres dos Cursos de Formação da PSP pertencerem à UEP/CSP, de acordo com os modelos ajustados (Modelo Morfológico, $G^2 (8) = 3.535$, $p = 0.060$, $X^2_{HL} (8) = 12.265$; $p = 0.140$, $R^2_{CS} = 0.035$; $R^2_N = 0.096$; $R^2_{MF} = 0.078$; Modelo de aptidão física, $G^2 (1) = 5.882$, $p = 0.015$, $X^2_{HL} (8) = 7.799$; $p = 0.453$, $R^2_{CS} = 0.070$; $R^2_N = 0.189$; $R^2_{MF} = 0.156$). A **tabela 10** resume os coeficientes das três regressões logística e as suas significâncias nos modelos.

Tabela 10. Coeficientes *Logit* dos modelos de regressão logística da variável “pertencer à UEP/CSP” em função dos atributos morfológicos (Modelo 1) e de aptidão física (Modelo 2).

Modelos		B	S.E.	X^2_{Wald}	d.f.	Sig.	Exp(B)	I.C. a95% para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Morfológico	Razão Cintura/Quadril	16.702	8.736	3.655	1	0.056	17933633.446	0.657	489633865124174.700
	Constante	-14.876	6.494	5.248	1	0.022	0.000		
Aptidão Física	<i>Sit-Ups</i> (repetições)	0.109	0.050	4.771	1	0.029	1.115	1.011	1.230
	Constante	-9.183	3.222	8.123	1	0.004	0.000		

A probabilidade de pertencer à UEP/CSP aumenta exponencialmente com o RCQ e *Sit-Ups* (11.5% por cada repetição), e as funções de probabilidade de pertencer à UEP/CSP ($y = 1$) em função do perfil morfológico e de aptidão física podem escrever-se, em termos probabilísticos, como:

- Modelo morfológico, $Logit (\pi) = \frac{1}{1 + e^{-[-14.876 + 16.702 RCQ]}}$
- Modelo de aptidão física, $Logit (\pi) = \frac{1}{1 + e^{-[-9.183 + 0.109 Sit-Ups]}}$

Os modelos de regressão logística ajustados foram também usados para classificar os sujeitos amostrados, tendo-se observado uma percentagem de classificação correta de ~94% nos três modelos. A **tabela 11** apresenta a síntese dos dois modelos ajustados.

Tabela 11. Síntese dos modelos ajustados para o perfil morfológico e de aptidão física.

Modelos	Melhoria			Modelo			Classificação Correta (%)	Variável
	χ^2	d.f.	Sig.	χ^2	d.f.	Sig.		
Morfológico	3535	1	0.060	3.535	1	0.060	93.9	IN: Razão Cintura/Quadril
Aptidão física	5.882	1	0.015	5.882	1	0.015	93.8	IN: <i>Sit-Ups</i> (repetições)

4.3. Estudo III: Caracterização morfológicas das mulheres da UEP/CSP

No que respeita à avaliação corporal das operacionais do CSP por DEXA, observaram-se valores de comparação com as variáveis conteúdo mineral ósseo total, densidade mineral óssea total, massa isenta de gordura, massa gorda total, gordura andróide, gordura ginóide e rácio andróide/ginóide.

Os valores médios e desvios padrões obtidos nas variáveis em estudo encontram-se na **tabela 12** e a **figura 5** ilustra no lado esquerdo a distribuição do tecido adiposo, da massa muscular e do conteúdo mineral ósseo de uma das participantes do CSP e, no lado direito, a gordura andróide (gordura acumulada na região abdominal) e ginóide (Min & Min, 2015).

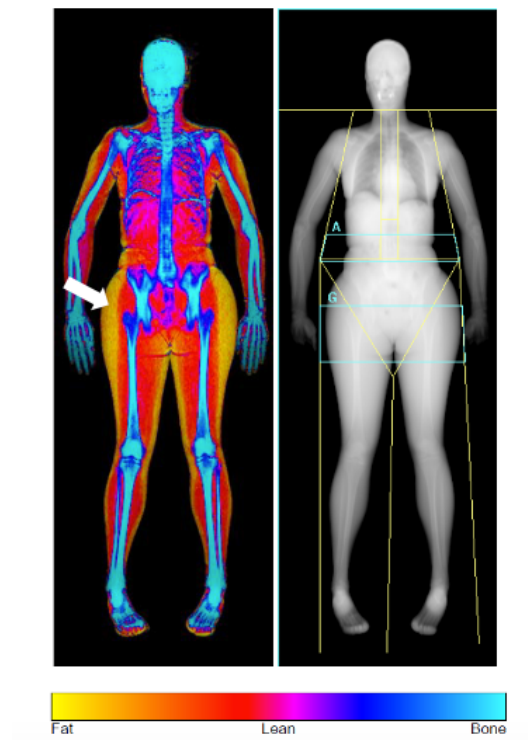


Figura 6. Demonstração da acumulação de gordura Ginóide pela seta branca.

Tabela 12. Descrição dos valores médios de composição corporal avaliados por densitometria radiológica de dupla energia.

Variáveis	Média	DP	Min.	Max	Comparação	
					com Valores de Referência	Percentil
Conteúdo Mineral Ósseo Total (g)	2289.67	345.79	1708.40	2774.80	↑ ^{*1}	-
Densidade Mineral Óssea Total (g/cm ²)	1.15	0.14	0.90	1.40	↑ ^{*1}	-
Massa Isenta de Gordura (g)	46191.57	4186.90	40359.00	50747.00	NA	NA
Massa Isenta de Gordura (%)	73.29	6.35	60.00	78.00	↑ ^{*3}	>90 ^{*3}
Massa Gorda Total (g)	15819.00	2891.54	12416.00	19957.00	NA	NA
Massa Gorda Total (%)	25.67	3.74	22.10	33.10	↑ ^{*2}	>80 ^{*2}
Gordura braço esquerdo (%)	27.23	4.65	20.00	35.00	NA	NA
Gordura braço direito (%)	25.53	5.16	20.00	35.00	NA	NA
Gordura tronco (%)	21.74	3.99	17.00	28.00	NA	NA
Gordura perna esquerdo (%)	32.03	6.08	26.90	43.00	NA	NA
Gordura perna direita (%)	31.30	5.59	24.40	40.70	NA	NA
Massa Muscular (kg)	21.75	2.32	17.60	24.10	NA	NA
Massa Muscular (%)	35.01	2.75	29.10	36.90	NA	NA
Gordura Andróide (%)	21.51	4.55	15.30	28.00	↑ ^{*1}	-
Gordura Ginóide (%)	32.44	4.07	28.60	38.30	↑ ^{*1}	-
Rácio Andróide / Ginóide	0.67	0.15	0.53	0.92	↑ ^{*2}	<20 ^{*2}

*¹ Kelly et al. (2009)

*² Imboden et al. (2017a)

*³ Imboden et al. (2017b)

A distribuição da composição corporal está relacionada com diversos fatores, sendo que, no caso em apreço, é possível verificar que as participantes têm altos níveis de conteúdo mineral ósseo e uma elevada massa isenta de gordura, quando em comparação com valores de referência de outras mulheres com idade semelhante. Por outro lado, a percentagem de massa gorda total apresenta também valores altos, verificando-se que é nos membros inferiores onde esta se encontra em proporções superiores, facto comprovado pela percentagem de gordura ginóide (gordura acumulada na zona do quadril e ancas, mais comum nas mulheres) (Min & Min, 2015).

Capítulo V – Discussão

A dissertação tinha como objetivos gerais estudar as diferenças morfológicas, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação de Agentes (CFA), Chefes (CFC) e Oficiais (CFO) da PSP, estudar as diferenças morfológicas, de aptidão física e psicossociais das mulheres dos Cursos de Formação da PSP e da UEP/CSP e estudar o perfil morfológico da mulher polícia da UEP/SO/CSP.

5.1. Estudo I: Mulheres dos Cursos de Formação da PSP (CFA, CFC e CFO)

Sobre os cursos de formação, aferiu-se que a mulher média do CFA tem 25.94 anos de idade, 164.00 cm de altura e 63.64 kg de peso corporal; a mulher média do CFC tem 35.89 anos de idade, 162.28 cm e 60.93 kg; e a mulher média do CFO tem 26.00 anos de idade, 166.00 cm e 62.97 kg.

Destas variáveis, destaca-se a idade, sendo manifestamente superior no CFC. Esta variável pode ser explicada pelos limites de idade existentes para entrada e frequência dos três cursos: (i) para entrada no CFC, é requisito obrigatório ser Agente no mínimo por 5 anos e não há limite máximo de idade para concorrer; e (ii) no CFA, a idade mínima é 18 anos e a máxima 30, sendo que, com a duração do curso de 9 meses, podem existir formandas com até 31 anos de idade; no CFO, a idade mínima de entrada para civis é 17 anos e a idade máxima para concorrer enquanto agente é 35 anos, contudo, com a duração de cinco anos, é possível existirem mulheres com até 40 anos de idade.

Quanto ao OE1, em (H1), (H2) e (H3) foi constatado que a distribuição dos atributos morfológicos, físicos e psicossociais não é a mesma entre as mulheres dos diferentes cursos.

Dos atributos morfológicos, destaca-se a diferença significativa verificada na altura ($p < 0.05$) e muito significativa na RCQ ($p < 0.001$).

No que diz respeito à altura, são as mulheres do Curso de oficiais que possuem uma estatura média superior.

Seidell et al. (2001) argumentam que a RCQ não é uma medida precisa da gordura visceral, uma vez que, a circunferência do quadril inclui outras estruturas, como ossos,

músculos glúteos e gordura subcutânea glútea. Por essa razão, consideram os mesmos autores que o perímetro da cintura pode ser uma medida mais útil para medir a gordura abdominal (Seidell et al., 2001). No mesmo sentido, também Jansse et al. (2002, citado por Riebe et al., 2018) concorda que esta medida é mais fiável no que concerne ao nível de risco para a saúde.

As mulheres do CFO, apresentam valores superiores de razão cintura/quadril quando em comparação com as restantes participantes, resultado do elevado PC e do PQ inferior. De igual forma, são também estas que possuem um PC superior (71.59 cm).

Ainda que um valor superior de circunferência da cintura possa significar maiores níveis de gordura abdominal, no presente caso, não são as mulheres que possuem o maior valor de PC que têm maior %MG. A explicação pode passar pela distribuição de gordura corporal, circunstância que não é possível de determinar sem equipamento próprio.

No que concerne aos atributos físicos, aferiu-se que são as mulheres do CFO que executam maior número de repetições de *Push-Ups* e que possuem uma impulsão horizontal superior; são as mulheres do CFC que executam maior número de *Sit-Ups* e percorrem os 1000 metros em menor tempo, sendo que, por consequência desse resultado, possuem melhores valores de $\dot{V}O_2\text{máx}$ predito.

Das quatro variáveis de aptidão física, foi verificada a diferença muito significativa na impulsão horizontal ($p < 0.001$).

A impulsão horizontal, ou salto em comprimento sem corrida, a qual avalia a potência dos membros inferiores, está relacionada com a força de pernas e altura do indivíduo (Fataha et al., 2021). Segundo Rohmat (2010, citado por Fataha et al., 2021), a potência muscular da perna contribui 9.24% e a altura 22.75%. Na situação em apreço, verificamos que as mulheres do CFO, com média de altura superior, obtiveram melhores resultados na impulsão horizontal.

Observando os atributos psicossociais, é possível aferir a existência de diferenças entre os três cursos de formação.

As médias obtidas no GRIT-S, refletem que a média das mulheres do CFO possuem valores de garra superiores às participantes do CFA e CFC. Confrontando os três grupos nas duas categorias, destacam-se, na categoria “perseverança no esforço”, os valores superiores da mulher média do CFO, cuja diferença é muito significativa ($p < 0.001$) para o grupo da mulher média do CFC e significativa ($p < 0.05$) para o grupo da mulher média do CFA.

Um estudo de Alhadabi e Karpinski (2019) que investigou a relação entre os níveis de garra e o desempenho acadêmico de alunos universitários, determinou que a dimensão de garra, em específico, a categoria “perseverança no esforço” tem uma influência positiva na autonomia dos alunos e, por consequência, no esforço que os mesmos investem nos seus objetivos e desempenho acadêmico.

Desta forma, podemos refletir sobre o empenho dado pelas mulheres dos três grupos no que é o seu percurso atual e os seus objetivos futuros, sugerindo o estudo que, é a mulher média do CFO, que possui uma maior determinação e domínio nas suas metas.

No que concerne ao DRS, a única variável com expressão na confrontação de valores entre os três grupos é a “Alienação (DRS5)”. Sendo esta variável uma dimensão negativa, quanto maior o valor, maior a vulnerabilidade ao stress. No presente caso, as mulheres do CFA obtiveram uma média superior que as mulheres do CFC ($p < 0.001$) e CFO ($p < 0.05$).

Os resultados obtidos por Lovering et al. (2017), num estudo que avaliou as características físicas e psicológicas de militares referem que, os recrutas que pontuaram alto nas categorias positivas e baixo nas negativas do DRS, entraram no curso com maior disponibilidade física e resistência mental.

Em (H4) os atributos morfológicos, funcionais e psicossociais discriminam as mulheres das diferentes categorias de formação da PSP, não se confirmando a hipótese. Foram observadas duas funções discriminantes, em que a primeira definida pelo RCQ e RCA explica 61.8% das diferenças encontradas entre os três grupos, e a segunda, definida pela massa gorda relativa (%MG) e massa muscular relativa (%MM), e explica em 38.2%.

5.2. Estudo II: Mulheres dos Cursos de Formação da PSP *versus* UEP/CSP

No que concerne à idade e composição corporal das participantes, podemos aferir que a mulher média nas bases de formação da PSP tem 29.30 anos de idade, uma estatura de 164.27 cm e uma massa corporal de 62.90 kg. Por outro lado, a mulher média pertencente ao CSP, tem uma média de 46.25 anos de idade, uma estatura de 164.26 cm e 62.53 kg de massa corporal.

Na variável idade, a qual apresenta uma diferença muito significativa ($p < 0.001$), a mesma pode ser explicada considerando a diferença existente entre a fase da vida em que são frequentados os cursos de formação (início de percurso profissional) e a fase em que se entra

no CSP. Adicional a esta situação, o período de frequência dos cursos é de 9-12 meses para o CFA e CFC e cinco anos para o CFO. Por outro lado, após entrada no CSP, e cumprindo com determinados requisitos, a permanência na SO pode ser até ao fim da carreira.

Relativamente ao à (H5) a distribuição dos atributos morfológicos não é a mesma entre as mulheres dos Cursos de Formação da PSP e da UEP/CSP, não se confirmando a hipótese.

É possível verificar a existência de uma diferença significativa ($p < 0.05$) no atributo morfológico razão cintura/quadril, mais especificamente, que as mulheres do CSP têm RCQ superior que as mulheres dos cursos de formação (0.75 vs. 0.71).

De uma forma geral, a participante média deste estudo tem uma RCQ média inferior (0.71 ± 0.04) quando em comparação com uma amostra de mulheres civis (0.79 ± 0.08) no estudo de Seidell et al. (2001) cujo objetivo era definir a contribuição de diversas medidas de composição corporal para a avaliação da distribuição de gordura e determinação de fatores de risco para doenças cardiovasculares. No mundo policial, é possível verificar que o valor obtido no presente estudo (0.71 ± 0.04), traduz-se em melhores valores quando em comparação com os valores verificados no estudo de Yates et al. (2021) realizado a mulheres polícias em funções operacionais como administrativas (0.88 ± 0.20 e 0.80 ± 0.07 , respetivamente).

Observando os valores absolutos obtidos, estes refletem que a média do perímetro da cintura das mulheres do CSP é superior ao PC das mulheres do curso de formação (73.83 vs. 70.44). Ambos os valores verificados estão dentro do intervalo apontado pela ACSM para as mulheres como de baixo risco para a saúde (70-89) (Riebe et al., 2018).

Respetivamente a valores absolutos, as participantes do CSP apresentam melhores valores nos atributos IMC, %MG e %MM que as mulheres nas camadas de formação.

Esta diferença verificada entre a composição corporal dos dois grupos não vai ao encontro do expectável resultante da comparação realizada por Kukić et al. (2019) entre polícias do sexo feminino de idades diferentes, o qual demonstrou que existe um ganho de massa gorda com o aumento da idade.

Por outro lado, esta tendência é apoiada por Araujo et al. (2021), cujo estudo realizado em polícias da UEP com média de 42.6 anos de idade demonstra que, não é possível atribuir à idade a alteração da composição corporal do indivíduo.

Não sendo possível avaliar se ocorreu um ganho de massa gorda em função da idade das participantes do CSP, apenas verificar que a percentagem relativa dessa variável é menor

comparativamente com as mulheres nos cursos de formação (cuja média de idade é inferior), tendemos a concordar com Araujo et al. (2021) quando refere que o compromisso que estas mulheres pertencentes a uma força de elite têm em manter a sua forma física pode ser uma explicação a diferença. A suposição de Araujo et al. (2021), é suportada pelo estudo de Teixeira et al. (2019), o qual demonstra que, em polícias do sexo masculino que não pertencem a uma unidade de elite, a idade tem um efeito prejudicial ao nível das diversas variáveis morfológicas.

Quanto ao IMC, as participantes do CSP e as mulheres da formação apresentam valores mais baixos que a maioria da população portuguesa (23.18 vs. 23.22 vs. 25.8), que um grupo de elite de Portugal com idades entre os 28-55 anos (23.18 vs. 23.22 vs. 26.6) e que polícias portuguesas do sexo masculino com idades semelhantes (23.18 vs. 23.22 vs. 27.76) (Araujo et al., 2021; Rosário et al., 2018; Teixeira et al., 2019). De acordo com o Painel de Especialistas na identificação, avaliação e tratamento de sobrepeso e obesidade em adultos, o IMC médio das participantes é considerado normal (18.5 – 24.9 kg/m²) (Riebe et al., 2018).

Uma limitação do IMC é que este falha em distinguir massa gorda, massa muscular ou óssea, o que pode induzir em erro na avaliação corporal, uma vez que, indivíduos com grandes quantidades de massa muscular podem ter IMC > 30 kg/m² e não estarem em situação de obesidade (Riebe et al., 2018).

Também nos atributos de aptidão física, é visível que a distribuição destes é distinta entre os dois grupos, sendo rejeitada a (H6)

Existe uma diferença significativa nos *Sit-Ups* ($p < 0.05$), com melhores valores obtidos pelas mulheres do CSP. Quanto aos restantes testes, estas também apresentam valores superiores, com exceção das *Push-Ups*.

A diferença no desempenho dos diversos testes pode ser atribuída a diversos fatores tais como: (i) os níveis de condição física; (ii) o tipo de treino realizado; (iii) fatores culturais ou sociais que afetem o nível de atividade física (Massuça et al., 2023).

A literatura não é consensual na questão de a força ser uma variável que é afetada negativamente pela idade. Ainda que diversos estudos comprovem que uma diminuição nos exercícios de força muscular é verificada com o aumento da idade, outros determinam que, no sexo feminino, não é perceptível uma diferença significativa nos diversos grupos de idades (Araujo et al., 2021; Dawes et al., 2017).

Nos *Sit-Ups*, as mulheres do CSP obtiveram valores superiores no número de repetições realizadas em 90 segundos (62.33 vs. 53.01). De forma antagónica, nos *Push-Ups*, foram as mulheres da formação que realizaram mais repetições (38.20 vs. 39.49).

Segundo Lockie et al. (2020), o inferior número de *Push-Ups*, pode ser justificado pelo maior RCQ uma vez que, num estudo cujo objetivo era determinar a relação do RCQ e PC no desempenho de testes físicos, este concluiu que a única relação significativa relacionada com o RCQ, é que quanto maior este for, menor o número de repetições de *Push-Ups*.

O protocolo de realização de *Push-Ups* e *Sit-Ups*, utilizado na UEP e que serviu de base para o estudo, prevê um tempo de execução de 90 segundos. Relativamente à literatura consultada, parece não existirem estudos cujos dados de avaliações em mulheres polícia resultem da aplicação do mesmo protocolo.

Confrontados com a tabela de avaliação em vigor na UEP, e considerando a média de idades das participantes do CSP (46.29 anos), 63.33 repetições de *Sit-Ups* corresponde a 19.50 valores, 38.20 *Push-Ups* a 20 valores e 4 minutos e 28 segundos nos 1000 metros equivale a 20 valores. Relativamente às mulheres nos grupos de formação, cuja média é de 27.86 anos de idade, 53.01 *Sit-Ups* é avaliado com 12 valores, 39.49 *Push-Ups* com 14.50 valores, e 4 minutos e 34 segundos nos 1000 metros com 8 valores.

Quanto ao teste dos 1000 metros, não conhecemos estudos que tenham aplicado este protocolo para avaliação da capacidade aeróbica. Assim, os valores serão comparados com a tabela de classificação das provas físicas em vigor na UEP (anexo I) e, com os valores de corte para entrada no ISCPSI e EPP.

Relativamente aos requisitos físicos do ISCPSI e EPP, o valor de corte na prova dos 1000 metros é 4 minutos e 35 segundos e 5 minutos, respetivamente. De acordo com os dados, o valor médio está acima do valor de corte para nesta prova, tanto para os do ISCPSI como para os da EPP.

O $\dot{V}O_2$ máx. predito, através dos 1000 metros, afere que, não sendo significativa a diferença, as mulheres do CSP obtiveram melhores resultados (56.84 vs. 55.99).

A predição de $\dot{V}O_2$ máx. média das participantes do estudo é superior ao dos polícias de elite de Portugal, de idades compreendidas entre 29-55 (56.84 vs. 55.99 vs. 50.1) e ao de polícias portuguesas do sexo masculino com média de idade semelhante à das participantes (56.84 vs. 55.99 vs. 37.1) (Araujo et al., 2021; Teixeira et al., 2019). Para Riebes et al. (2018),

(i) 56.84 ml/kg/min (valor obtido pelas mulheres do CSP) na categoria de 40-49 anos de idade encontra-se no percentil 95, sendo classificado como superior; e (ii) 55.99 ml/kg/min (valor obtido pelas mulheres da formação) na categoria 20-29 anos de idade, encontra-se no percentil 85, classificado como excelente.

Relativamente aos valores do $\dot{V}O_2\text{máx.}$ predito, é necessário considerar que, a literatura demonstrou que a predição através dos 1000 metros, traduz-se em valores superiores quando em comparação com outros testes físicos (Pereira, 2010).

No que concerne às características psicossociais, existe uma diferença nos atributos entre as mulheres do CSP e dos Cursos de Formação, o que leva à rejeição da (H7).

Segundo Duckworth e Quinn (2009), todas as participantes obtiveram altos valores no teste GRIT-S, revelando serem pessoas com grandes níveis garra.

O estudo de Duckworth e Quinn (2009), o qual pretendeu a validação deste instrumento, analisou as respostas dadas de acordo com o grupo etário. Utilizando o grupo cujo intervalo de idade é 45-54 anos (uma vez que a média de idade das participantes do CSP é 46.29) temos que, tanto na categoria “perseverança no esforço” como na “consistência do interesse” as mulheres do CSP apresentam valores superiores aos participantes do estudo de Duckworth e Quinn (4.29 vs. 3.8 e 4.00 vs. 3.0, respetivamente).

De igual forma, para as participantes dos cursos de formação (categoria de idade 25-34), ambos os valores são superiores aos dos participantes do estudo de Duckworth e Quinn (2009) (4.24 vs. 3.6 na “perseverança no esforço” e 3.89 vs. 2.9 na “consistência do interesse”).

Confrontando os resultados entre os dois grupos de mulheres no nosso estudo, é possível aferir que em ambas as categorias, a mulher média do CSP possui valores superiores que a mulher média dos cursos de formação (4.29 vs. 4.24 na “perseverança no esforço” e 4.00 vs. 3.89 na “consistência do interesse”).

Relativamente ao DRS-II, o presente estudo demonstra que as participantes do CSP têm níveis inferiores das três categorias positivas de resiliência/robustez e superiores nas categorias negativas, com exceção da medida “rigidez” (2.71 vs 3.01), quando em comparação com os valores das mulheres da formação.

Esta tendência vai contra o expectável, uma vez que, segundo Bartone et al. (2008, citado por Lovering et al., 2017), o modelo de robustez está fortemente relacionado com a característica perseverança.

Neste estudo, foi utilizada a regressão logística para identificar as características que pudessem ser preditores para a entrada das mulheres que se encontram nos cursos de formação e que participaram no estudo no CSP.

Não existindo diferenças significativas nos atributos psicossociais, apenas de construíram modelos de regressão logística para os dois primeiros constructos (morfologia e aptidão física).

No caso de (H8) os atributos com distribuição diferente nos Cursos de Formação da PSP e UEP/CSP apresentam um efeito estatisticamente significativo sobre o *Logit* da probabilidade de as mulheres dos Cursos de Formação da PSP pertencerem à UEP/CSP, não se comprovando.

Os resultados desta regressão demonstram que a RCQ e a resistência abdominal, cuja diferença é significativa ($p < 0.05$) são as variáveis que possuem maior representação na probabilidade de pertencer à UEP/CSP. De forma mais explícita, quanto maior for a RCQ e o número de repetições de *Sit-Ups*, maior a probabilidade de pertencer à UEP/CSP.

Contudo, esta informação deve ser interpretada com algum cuidado tendo em consideração a reduzida amostra de participantes do CSP.

5.3. Estudo III: Caracterização morfológicas das mulheres da UEP/CSP

Segundo Kukić e Dopsaj (2017), um dos primeiros e mais sensíveis fatores que indicam mudanças na saúde de um indivíduo é o estado da sua composição corporal. Por essa razão, a avaliação da composição corporal das operacionais do CSP, através da DEXA, que permite ver a composição do corpo humano muito além de apenas massa gorda e magra, fornece informações importantes sobre a sua saúde e aptidão física.

Analisando os resultados da composição corporal das agentes do CSP (**tabela 12**), podemos observar que, em média, estas mulheres apresentam valores acima da média para sua idade em relação ao conteúdo e densidade mineral óssea (2289.76 g e 1.15 g/cm², respetivamente). Estes resultados são positivos, uma vez que, indicam uma proteção contra possíveis casos de osteoporose e osteopénia, situação particularmente importante para as

mulheres, que têm maior risco de desenvolver essas condições devido a diversos fatores, tais como os hormonais (Pouresmaeili et al., 2018).

No que diz respeito aos valores da massa isenta de gordura, as percentagens verificadas estão acima da média para a idade localizadas acima do percentil 90 ($> 71.5\%$), o que pode sugerir um bom índice de massa muscular (Imboden, Swartz et al., 2017b).

A %MG foi identificada como um fator preocupante, tendo as participantes exibido valores acima da média para a idade, tendência que pode ser explicada, em parte, pela prevalência da gordura ginóide nas mulheres (**figura 5**). No entanto, a concentração excessiva de gordura pode levar a problemas de saúde, como diabetes, doenças cardiovasculares e outras condições relacionadas (Wiklund et al., 2008).

Kukić et al. (2019) verificou que, num estudo cujo objetivo era avaliar a relação entre a idade e a composição corporal em polícias do sexo feminino, a massa muscular manteve-se entre as diferentes idades, enquanto o IMC aumentou, sugerindo que é a quantidade de massa gorda que aumenta com a idade. Esta conclusão vai ao encontro do verificado, uma vez que, as participantes possuem tanto altos valores de %MM como de %MG.

Quanto à gordura androide e ginóide, como já referido, são comumente encontradas em maior percentagem nos homens e mulheres, respetivamente. Não obstante a isso, tem-se que, a gordura androide, localizada na zona abdominal, está associada a altos riscos de desenvolvimento de problemas de saúde ao nível cardiovascular (Lee et al., 2015; Min & Min, 2015). Por outro lado, a gordura ginóide, não aparenta constituir um risco tão elevado à saúde do ser humano (Lee et al., 2015; Min & Min, 2015).

É importante destacar que foram os membros inferiores (gordura ginóide) a zona com mais gordura identificada, não tendo sido, porém, encontradas grandes diferenças assimétricas entre a percentagem de gordura das duas pernas.

Relativamente ao rácio de gordura androide e ginóide, um valor elevado traduz-se na existência de maior percentagem de gordura androide em comparação com a ginóide (Min & Min, 2015). Neste caso, é interessante notar que o rácio de gordura androide e ginóide demonstra uma distribuição ginóide que associada a um menor risco de desenvolvimento de problemas de saúde e uma melhor condição física.

Dos valores e padrões observados, podemos aferir que estas mulheres apresentam um perfil de distribuição de gordura saudável, sem assimetrias musculares e de gordura, o que pode ser atribuído em parte ao nível de atividade física exigido pela Instituição.

Ainda que os resultados indiquem uma proteção contra osteoporose e um bom índice de massa muscular, é necessário refletir sobre a concentração excessiva de gordura ao nível dos membros inferiores, através de treinos específicos e promoção de hábitos saudáveis de alimentação, de forma a melhorar a saúde geral destas profissionais.

Além das implicações para a saúde, é fundamental reforçar a associação entre os atributos morfológicos e os físicos. Diversos estudos (p.ex.: Ross et al., 1996; Frontera et al., 2008; Wernbom et al., 2007), demonstraram que, uma redução dos níveis de gordura e um treino adequado, estão correlacionados positivamente com o aumento de força e da massa muscular (citado por Kukić & Dopsaj, 2017). Ou seja, qualquer alteração numa das duas dimensões, terá efeito na outra. Desta forma, e tal como abordado no estudo II, as mulheres do CSP obtiveram valores nos testes de aptidão física que demonstram, através das comparações efetuadas, a sua boa preparação, resultante do treino necessário à realização das suas funções ocupacionais e da manutenção da sua composição corporal.

Capítulo VI – Considerações finais

Este sexto capítulo encontra-se dividido nas (i) conclusões deste estudo e (ii) em sugestões e limitações do mesmo.

6.1. Conclusões

A necessidade diária dos polícias cumprirem com a sua missão, faz com que seja fundamental que estes encontrem um equilíbrio, não só entre a aptidão física motora e a aptidão física funcional, mas também com as relações pessoais e sociais que advêm do trabalho, garantindo que ambas são positivas.

Face ao exposto, a presente dissertação pretendeu estudar as diferenças morfológicas, de aptidão física e psicossociais, primeiro entre as mulheres dos três Cursos de Formação e, em momento distinto, entre o grupo de mulheres ainda em Formação e as que são operacionais do CSP. Como terceiro objetivo, foi estabelecido o estudo da morfologia da mulher polícia integrante da UEP/SO/CSP.

Dado os resultados obtidos podemos afirmar, quanto aos cursos de formação: (i) é notável uma diferença significativa na idade das mulheres do CFC em comparação com as restantes, situação que não tem influência na composição morfológica e desempenho nas provas de aptidão física; (ii) as mulheres participantes do CFA são as que apresentam, em média, pior desempenho nas provas físicas; e (iii) no geral, as mulheres do CFO obtiveram valores superiores nos testes psicossociais, traduzindo-se em maiores níveis de garra e robustez.

No que respeita ao perfil morfofuncional e psicossocial da mulher dos Cursos de Formação de agentes, chefes e oficiais, foram observadas diferenças quando em comparação com os das mulheres da UEP/SO/CSP. As mulheres do CSP, ainda que com média de idade superior, encontram-se em melhor forma física e com níveis de aptidão superiores que as restantes mulheres avaliadas, resultado da sua função e da exigência que advém da mesma. Ao nível psicossocial, não foram encontradas diferenças significativas que possam ser consideradas para fazer a distinção entre os dois grupos em estudo. Em suma, a composição corporal e aptidão física são dois fatores importantes que atualmente diferenciam quem pertence ou não a uma unidade de elite.

Já na avaliação morfológica por DEXA realizado às operacionais do CSP, concluiu-se que estas possuem um perfil morfológico acima da média para a idade que têm. Ainda que não seja possível relacionar a idade com a totalidade das variáveis morfológicas, alguns valores menos positivos vão ao encontro da literatura, sendo explicados pela classe etária das participantes. Dada a missão destas mulheres, a avaliação da composição corporal é essencial para garantir não só a eficácia do seu trabalho, como também do seu bem-estar, dada a influência que as variáveis morfológicas têm nas de aptidão física.

No geral, foram alcançados todos os objetivos estabelecidos para a presente dissertação, tendo sido verificados nos três estudos, padrões respeitantes às variáveis morfológicas e físicas, sendo que, foram as variáveis psicossociais que tiveram menor representação entre os grupos.

Face a estes resultados, e tendo em consideração o enquadramento teórico realizado e a literatura utilizada como referência, podemos aferir que, o perfil morfofuncional tem influência na possibilidade de uma mulher integrar o CSP, sendo certo que, o perfil psicossocial terá também domínio na forma como o ser humano encara os seus objetivos e rotina.

6.2. Sugestões e limitações

Considerando as diferenças observadas nas provas físicas realizadas pelos três Cursos de Formação, consideramos ser pertinente estudar futuramente a evolução dos alunos e formandos do CFO, CFC e CFA, tendo em ponderação as unidades curriculares relacionadas com o exercício físico e o tempo de curso.

Foram sentidas algumas limitações durante o decorrer do estudo ao nível do reduzido número de mulheres no CSP. Dada esta limitação, parece-nos adequado, em estudos futuros, continuar a investir na avaliação e compreensão das capacidades destas operacionais.

Referências bibliográficas

- Abreu, M. J. F. D. S. (2015). Formação de especialização na PSP: conteúdos complementares por classes no curso de segurança pessoal. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/34619/1/Relatório%20Final%20CCDP_Comissário%20Marco%20Abreu.pdf
- Alhadabi, A., & Karpinski, A. C. (2020). Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 519-535. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1679202>
- Alves, J. H. E. (1999). A mulher e as Forças Armadas Portuguesas. *Nação e Defesa*, 2(88), 71-80.
- Amaral, D. F. (2018). *Curso de Direito Administrativo* (5ª ed.). Almedina.
- Anexo à Ordem de Serviço n.º 70 - II Parte, de 23 de abril de 2010. Direção Nacional, Polícia de Segurança Pública.
- Araújo, A. D. O. (2016). *Aptidão física e saúde* [Dissertação de Mestrado não publicada]. Instituto Politécnico de Viana do Castelo.
- Araújo, A. O. (2019). *Efeito de um programa de treino na performance de elementos de uma subunidade de elite da polícia* [Tese de Doutoramento, Universidade de Vigo]. Investigo. https://www.investigo.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/1287/OliveiraAraujo_AlfredoDe_TD_2019%20%28AA%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Araujo, A. O., Cancela, J. M., Bezerra, P., Chaves, C., & Rodrigues, L. P. (2021). Age-related influences on somatic and physical fitness of elite police agentes. *Retos*, 40, 281-288.
- Beck, A.Q., Clasey, J.L., Yates, J.W., Koebke, N. C., Palmer, T.G. & Abel, M.G. (2015). Relationship of Physical Fitness Measures vs. Occupational Physical Ability in Campus Law Enforcement Officers. *Journal of Strength Conditioning Research*, 29(8), 2340–2350. <https://doi.org/10.1519/JSC.0000000000000863>
- Cawkill, P., Rogers, A., Knight, S., & Spear, L. (2009). Women in ground close combat roles: The experiences of other nations and a review of the academic literature. *Defense Science and Technology Laboratory*.

- Cebrián, I., & Moreno, G. (2015). The effects of gender differences in career interruptions on the gender wage gap in Spain. *Feminist Economics*, 21(4), 1-27. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1008534>
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2021). The impact of resilience training on occupational stress, resilience, job satisfaction, and psychological well-being of female police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(1), 8-23. <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9294-9>
- Clemente, P. J. L. (2010). Polícia e segurança: breves notas. *Lusíada. Política Internacional e Segurança*, (4), 141-171. <https://doi.org/10.34628/pfq5-kz27>
- Collins P. A., & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational medicine*, 53(4), 256-264. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg061>
- Coutinho, G. G. (2021). *Efeito do CFOP e da idade na condição física dos cadetes* [Dissertação de Mestrado, ISCPSI]. RCAAP. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/37050/1/Dissertação%20-%20Gabriel%20Coutinho.pdf>
- Dawes, J. J., Orr, R. M., Flores, R. R., Lockie, R. G., Kornhauser, C., & Holmes, R. (2017). A physical fitness profile of state highway patrol officers by gender and age. *Annals of occupational and environmental medicine*, 29(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s40557-017-0173-0>
- Dawes, J. J., Orr, R. M., Siekaniec, C. L., Vanderwoude, A. A., & Pope, R. (2016). Associations between anthropometric characteristics and physical performance in male law enforcement officers: A retrospective cohort study. *Annals of occupational and environmental medicine*, 28(26), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s40557-016-0112-5>
- Deschênes, A. A., Desjardins, C., & Dussault, M. (2018). Psychosocial factors linked to the occupational psychological health of police officers: Preliminary study. *Cogent psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1426271>
- Després, J. P. (2012). Body fat distribution and risk of cardiovascular disease: an update. *Circulation*, 126(10), 1301-1313. <https://doi.org/10.1161/CIRCULATIONAHA.111.067264>

- Dodge, M., Valcore, L., & Gomez, F. (2011). Women on SWAT teams: separate but equal? *Policing: an international journal of police strategies & management*, 34(4), 699-712. <https://doi.org/10.1108/13639511111180298>
- Dodge, M., Valcore, L., & Klinger, D. A. (2010). Maintaining separate spheres in policing: Women on SWAT teams. *Women & criminal justice*, 20(3), 218-238. <https://doi.org/10.1080/08974454.2010.490476>
- Donohue Jr, R. H. (2021). Shades of blue: A review of the hiring, recruitment, and selection of female and minority police officers. *The Social Science Journal*, 58(4), 484-498. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.05.011>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Durão, S. (2021). Mulheres policiais em Portugal no século XX: a profecia não realizada. *cadernos pagu*, (61), 1-23. <http://dx.doi.org/10.1590/18094449202100610014>
- Durão, S., & Leandro, A. (2018). Mulheres na polícia. visibilidades sociais e simbólicas. In G. Í. Cordeiro, L. V. Baptista & A. F. da Costa (Eds.), *Etnografias Urbanas* (pp. 70-79). Etnografia Press.
- Elias, L. M. A. (2018). *Ciências Policiais e Segurança Interna: Desafios e Prospetiva*. ISCPSI – ICPOL.
- Fataha, I., Haryanto, A. I., Gani, A. A., Kadir, S. S., Samin, G., & Ramadan, G. (2021). Contribution of Leg Muscle Power and Height to High Jump Results. *JUARA: Jurnal Olahraga*, 6(1), 152-161. <https://doi.org/10.33222/juara.v6i1.1247>
- Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2020). *Retrato de Portugal na Europa PORDATA*. https://www.ffms.pt/sites/default/files/2022-08/Retrato-de-Portugal-na-Europa-2020%20_pordata.pdf
- Garcia, V. (2021). *Women in policing around the world: Doing gender and policing in a gendered organization*. Routledge.
- Gasca, F., Voneida, R., & Goedecke, K. (2015). Unique capabilities of women in special operations forces. *Special Operations Journal*, 1(2), 105-111. <https://doi.org/10.1080/23296151.2015.1070613>

- Hall, T. M. (2022). *The Effects of Physical Fitness Policies on Law Enforcement Officers' Physical Fitness Levels*. [Dissertação de Mestrado, Liberty University]. Digital Commons.
<https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4528&context=doctoral>
- Haring, E. (2013). Women in battle: What women bring to the fight. *Parameters*, 43(2), 27–32. <https://doi.org/10.1080/23296151.2015.1070613>
- Hoffman, R., & Collingwood, T. (2015a). What does fitness mean to an officer? In A. N. Tocco, A. S. Ewing, R. Fowler, B. Rego & A. Jeddelloh (Eds.), *Fit for duty* (2rd ed., pp. 35-49). Human Kinetics.
- Hoffman, R., & Collingwood, T. (2015b). How fit are you? In A. N. Tocco, A. S. Ewing, R. Fowler, B. Rego & A. Jeddelloh (Eds.), *Fit for duty* (2rd ed., pp. 35-49). Human Kinetics.
- Hoffman, R., & Collingwood, T. (2015c). Cardiovascular endurance. In A. N. Tocco, A. S. Ewing, R. Fowler, B. Rego & A. Jeddelloh (Eds.), *Fit for duty* (2rd ed., pp. 57-71). Human Kinetics.
- Imboden, M. T., Swartz, A. M., Finch, H. W., Harber, M. P., & Kaminsky, L. A. (2017b). Reference standards for lean mass measures using GE dual energy x-ray absorptiometry in Caucasian adults. *PLoS One*, 12(4), e0176161. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0176161>
- Imboden, M. T., Welch, W. A., Swartz, A. M., Montoye, A. H., Finch, H. W., Harber, M. P., & Kaminsky, L. A. (2017a). Reference standards for body fat measures using GE dual energy x-ray absorptiometry in Caucasian adults. *PloS one*, 12(4), e0175110. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0175110>
- Janković, R., Spasić, D., Koropanovski, N., Subošić, D., Dopsaj, M., Vučković, G., & Dimitrijević, R. (2020). Physical abilities and gender differences: Binary logic or gender dualism of the police organisation. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo/Ljubljana*, 71(4), 283-296.
- Karunanidhi, S., & Chitra, T. (2013). Influence of select psychosocial factors on the psychological well-being of policewomen. *International Research Journal of Social Sciences*, 2(8), 5-14.

- Kelly, T. L., Wilson, K. E., & Heymsfield, S. B. (2009). Dual energy X-Ray absorptiometry body composition reference values from NHANES. *PLoS One*, 4(9), Article e7038. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0007038>
- Kim, J., Wang, Z., Heymsfield, S. B., Baumgartner, R. N., & Gallagher, D. (2002). Total-body skeletal muscle mass: estimation by a new dual-energy X-ray absorptiometry method. *American Journal Clinical Nutrition*, 76(2), 378-383. <https://doi.org/10.1093/ajcn/76.2.378>
- Kukić, F., & Dopsaj, M. (2017). Factorial analysis of body composition in Abu Dhabi policemen. *Bezbednost, Beograd*, 59(2), 5-26.
- Kukić, F., Scekcic, A., Koropanovski, N., Cvorovic, A., Dawes, J. J., & Dopsaj, M. (2019). Age-Related Body Composition Differences in Female Police Officers. *International Journal of Morphology*, 37(1), 302-307.
- Lagestad, P. (2012). Physical skills and work performance in policing. *International journal of police science & management*, 14(1), 58-70. <https://doi.org/10.1350/ijps.2012.14.1.259>
- Le Scanff, C., & Taugis, J. (2002). Stress management for police special forces. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(4), 330-343. <https://doi.org/10.1080/10413200290103590>
- Lee, J. J., Freeland-Graves, J. H., Pepper, M. R., Stanforth, P. R., & Xu, B. (2015). Prediction of android and gynoid body adiposity via a three-dimensional stereovision body imaging system and dual-energy X-ray absorptiometry. *Journal of the American College of Nutrition*, 34(5), 367-377. <https://doi.org/10.1080/07315724.2014.966396>
- Lei n.º 53/2007 de 31 de agosto. Diário da República n.º 168/2007 - I Série. Aprova a orgânica da Polícia de Segurança Pública.
- Lei n.º 53/2008, de 29 de Agosto. Diário da República n.º 167/2008 - I Série. Aprova a Lei de Segurança Interna.
- Lima, B. N., Assis Junior, R. S. D., Almeida, K. D. S., Camargo, L. B. D., Passos, R. P., Fileni, C. H. P., Souza, D. M., & Vilela Junior, G. D. B. (2021). Physical Fitness Test (PFT) in Police and Military in Brazil: A Systematic Review. *International Journal of Cardiovascular Sciences*, 35, 191-201. <https://doi.org/10.36660/ijcs.20200299>

- Lino, A. J. G. (2014). *As forças armadas e a segurança interna* [Dissertação de Mestrado, ISCPSI]. RCAAP.
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15105/1/Dissertação%20Lino.pdf>
- Lockie, R. G., Moreno, M. R., & Dawes, J. J. (2022). A Research Note on Relationships Between the Vertical Jump and Standing Broad Jump in Law Enforcement Recruits: Implications for Lower-Body Power Testing. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 36(8), 2326-2329. <https://doi.org/10.1519/JSC.0000000000003821>
- Lockie, R. G., Ruvalcaba, T. R., Stierli, M., Dulla, J. M., Dawes, J. J., & Orr, R. M. (2020). Waist circumference and waist-to-hip ratio in law enforcement agency recruits: Relationship to performance in physical fitness tests. *The Journal of Strength & Conditioning Research*, 34(6), 1666-1675. <https://doi.org/10.1519/JSC.0000000000002825>
- Lonsway, K. A. (2003). Tearing down the wall: Problems with consistency, validity, and adverse impact of physical agility testing in police selection. *Police Quarterly*, 6(3), 237-277. <https://doi.org/10.1177/1098611103254314>
- Lopes, J. M. A. (2011). *A mulher como técnica de ordem pública: a sua aceitação no corpo de intervenção da PSP* [Dissertação de Mestrado, ISCPSI]. RCAAP.
https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/24502/1/Dissertação_João%20Lopes.pdf
- Lovering, M. E., Heaton, K. J., Banderet, L. E., Neises, K., Andrews, J., & Cohen, B. S. (2015). Psychological and physical characteristics of U.S. Marine recruits. *Military Psychology*, 27(5), 261-275. <https://doi.org/10.1037/mil0000082>
- Magalhães, C. A. S. (2022). *A segurança pessoal em Portugal: das origens ao Corpo de Segurança Pessoal* (1st ed.). Serviços Sociais PSP.
- Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2017). *Fundamentos de metodologia científica* (8ª. Ed.). Atlas.
- Margo, K. (2010). Geneviève Pruvost. De la «sergote» à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière, 1935-2005. *Annales Histoire Sciences Sociales*, 65(3), 836-838. <https://doi.org/10.1017/S0395264900041068>
- Marins, E. F., David, G. B., & Del Vecchio, F. B. (2019). Characterization of the physical fitness of police officers: A systematic review. *The Journal of Strength & Conditioning Research*, 33(10), 2860-2874. <https://doi.org/10.1519/JSC.0000000000003177>

- Maroco, J. (2010). *Análise Estatística com o PASW Statistics*. Pêro Pinheiro: ReportNumbers, Lda. ISBN: 978-989-96763-0-5
- Marques, B. M. (2011). *A actividade de segurança pessoal como competência reservada da Polícia de Segurança Pública* [Dissertação de Mestrado, ISCPSI]. RCAAP. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/24791/1/DMICP26ABR10PDF.pdf>
- Massuça, L. M. R. C. (2011). O efeito da actividade física no desempenho da função policial. *Politeia*, 207-228. https://www.researchgate.net/profile/Luis-Massuca/publication/259715914_O_efeito_da_actividade_fisica_no_desempenho_da_funcao_policial/links/00b4952d720e72e1f1000000/O-efeito-da-actividade-fisica-no-desempenho-da-funcao-policial.pdf
- Massuça, L. M., Santos, V., & Monteiro, L. (2023). *Establishing Reference Data for Fitness Assessment of Law Enforcement Officers Using a Qualitative Systematic Review. Healthcare*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/healthcare11091253>
- Massuça, L. M., Santos, V., & Monteiro, L. F. (2022). Identifying the Physical Fitness and Health Evaluations for Police Officers: Brief Systematic Review with an Emphasis on the Portuguese Research. *Biology*, 11(7), 1061. <https://doi.org/10.3390/biology11071061>
- Maupin, D., Wills, T., Orr, R., & Schram, B. E. N. (2018). Fitness profiles in elite tactical units: A critical review. *International Journal of Exercise Science*, 11(3), 1041- 1062.
- Min, K. B., & Min, J. Y. (2015). Android and gynoid fat percentages and serum lipid levels in United States adults. *Clinical Endocrinology*, 82(3), 377-387. <https://doi.org/10.1111/cen.12505>
- Morash, M., Kwak, D. H., & Haarr, R. (2006). Gender differences in the predictors of police stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29(3), 541-563. <https://doi.org/10.1108/13639510610684755>
- Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Gómez-Salgado, J., & Climent-Rodríguez, J. A. (2020). Becoming a police officer: Influential psychological factors. *Journal of investigative psychology and offender profiling*, 17(2), 118-130. <https://doi.org/10.1002/jip.1544>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2014). *Intervenção em Riscos Psicossociais e Gestão do Stress em Contexto Laboral e de Saúde – Contributo dos Psicólogos*. https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/interv_riscos_psicossoc.pdf

- Organização Mundial de Saúde (2022). *Gênero e saúde*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/gender-and-health>
- Orr, R. M., Lockie, R., Milligan, G., Lim, C., & Dawes, J. (2022). Use of physical fitness assessments in tactical populations. *Strength & Conditioning Journal*, 44(2), 106-113. <https://doi.org/10.1519/SSC.0000000000000656>
- Orr, R.M., Dawes, J., Pope, R. & Terry, J. (2018). Assessing Differences in Anthropometric and Fitness Characteristics Between Police Academy Cadets and Incumbent Officers. *Journal of Strength Conditioning Research*, 32, 2632–2641. <https://doi.org/10.1519/JSC.0000000000002328>
- Paymal, F. J. M. D. (2013). *La formation et l'intégration de la femme dans l'univers de la police urbaine portugaise: a Polícia de Segurança Pública*. [Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa]. Repositório UL. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/7739/1/ulsd064648_td_Francois_Paymal.pdf
- Pereira, N. M., Santos, C. A., Orsatti, F. L., Mendes, E. L., Ide, B. N., Lopes, C. R., Neto, O. B., & da Mota, G. R. (2010). Consumo máximo de oxigênio em iniciantes do atletismo: comparação entre dois testes indireto. *Revista Digital*, (146).
- Polícia de Segurança Pública (2021). *Balanço Social 2021*. Retirado de: <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gestão/Balanço%20Social/Balanço%20Social%20da%20PSP%202021.pdf>
- Polícia Nacional (2022). *Unidades de Intervención Policial (U.I.P.)*. https://www.policia.es/_es/tupolicia_conocenos_estructura_dao_cgseguridadciudadana_uip.php
- Portaria n.º 434/2008 do Ministério da Administração Interna. (2008). Diário da República: I Série, n.º 116. <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/434-2008-449444>
- Pouresmaeili, F., Kamalidehghan, B., Kamarehei, M., & Goh, Y. M. (2018). A comprehensive overview on osteoporosis and its risk factors. *Therapeutics and clinical risk management*, 2029-2049. <https://doi.org/10.2147/TCRM.S138000>
- Prisciliano, J. C. S. (2014). *Aptidão física e índices de capacidade de trabalho na polícia de segurança pública* [Dissertação de Mestrado, ISCPsi]. RCAAP. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15380/1/Dissertação%20Joao%20Prisciliano%20-%20CD%20final.pdf>

- Pryor, R.R., Colburn, D., Crill, M.T., Hostler, D.P. & Suyama, J. (2012). Fitness characteristics of a suburban special weapons and tactics team. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 26(3), 752-757. <https://doi.org/10.1519/JSC.0b013e318225f177>
- PSP (2022a). *Unidade Especial de Polícia*. https://www.psp.pt/Pages/Unidades_Especial_Policia/Unidades-Especial-Policia.aspx
- PSP (2022b). *Segurança Pessoal*. <https://www.psp.pt/Pages/atividades/SegurancaPessoal.aspx>
- Raposo, J. (2006). *Direito policial I*. Almedina.
- Reinert, B. L., Pohlman, R., & Hartzler, L. (2012). Correlation of air displacement plethysmography with alternative body fat measurement techniques in men and women. *International journal of exercise science*, 5(4), 367-378.
- Riebe, D., Ehrman, J. K., Liguori, G. & Magal, M. (2018). *ACSM's guidelines for exercise testing and prescription*. (10^a ed). American College of Sports Medicine.
- Rosário, R., Barros, R., Padrão, P., Santos, R., Teixeira, V. H., Lopes, O., Andrade, N., Moreira, A., & Moreira, P. (2018). Body mass index categories and attained height in Portuguese adults. *Obesity facts*, 11(4), 287-293. <https://doi.org/10.1159/000491754>
- Roy, T. C., Springer, B. A., McNulty, V., & Butler, N. L. (2010). Physical fitness. *Military medicine*, 175(8), 14-20. <https://doi.org/10.1519/JSC.0b013e318225f177>
- Santos, G. M. P. (2020). *Polícia e segurança pessoal* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório UL. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/45811/1/ulfd145190_tese.pdf
- Sarmiento, M. (2013). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Universidade Lusíada Editora.
- Schuck, A. M., & Rabe-Hemp, C. (2005). Women police: The use of force by and against female officers. *Women & criminal justice*, 16(4), 91-117. https://doi.org/10.1300/J012v16n04_05
- Seidell, J. C., Pérusse, L., Després, J. P., & Bouchard, C. (2001). Waist and hip circumferences have independent and opposite effects on cardiovascular disease risk factors: the Quebec Family Study. *The American journal of clinical nutrition*, 74(3), 315-321. <https://doi.org/10.1093/ajcn/74.3.315>

- Sinclair, R. B., & Oliver, C. M. (2004). *Development and validation of a short measure of hardiness* (Technical report number DABN03-03-T-0462). Military Psychiatry, Center for Military Psychiatry and Neuroscience, Walter Reed Army Institute of Research. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA562799.pdf>
- Sinclair, R. R., & Oliver, C. M. (2003). *Development and validation of a short measure of hardiness*. Portland State University – Department of Psychology. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA562799.pdf>
- Soroka, A., & Sawicki, B. (2014). Physical activity levels as a quantifier in police officers and cadets. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 27(3), 498-505. <https://doi.org/10.2478/s13382-014-0279-3>
- Teixeira, J., Monteiro, L. F., Silvestre, R., Beckert, J., & Massuça, L. M. (2019). Age-related influence on physical fitness and individual on-duty task performance of Portuguese male non-elite police officers. *Biology of Sport*, 36(2), 163-170. <https://doi.org/10.5114/biol sport.2019.83506>
- Tharion, W. J., Friedl, K. E., Lavoie, E. M., Walker, L. A., McGraw, S. M., & McClung, H. L. (2022). Psychological and Sociological Profile of Women Who Have Completed Elite Military Combat Training. *Armed Forces & Society*, 1-29. <https://doi.org/10.1177/0095327X22107655>
- Tomes, C., Orr, R. M., & Pope, R. (2017). The impact of body armor on physical performance of law enforcement personnel: a systematic review. *Annals of occupational and environmental medicine*, 29(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s40557-017-0169-9>
- Vieira, A., Monteiro, P. R. R., Carrieri, A. D. P., Guerra, V. D. A., & Brant, L. C. (2019). Um estudo das relações entre gênero e âncoras de carreira. *Cadernos EBAPE. BR*, 17, 577-589. <https://doi.org/10.1590/1679-395172911>
- Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Mnatsakanova, A. & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(4), 642-656. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097>

- Wells, J. C. (2007). Sexual dimorphism of body composition. *Best practice & research Clinical endocrinology & metabolism*, 21(3), 415-430. <https://doi.org/10.1016/j.beem.2007.04.007>
- Wiklund, P., Toss, F., Weinehall, L., Hallmans, G., Franks, P. W., Nordstrom, A., & Nordstrom, P. (2008). Abdominal and gynoid fat mass are associated with cardiovascular risk factors in men and women. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 93(11), 4360-4366. <https://doi.org/10.1210/jc.2008-0804>
- Yates, J. D., Aldous, J. W., Bailey, D. P., Chater, A. M., Mitchell, A. C., & Richards, J. C. (2021). The prevalence and predictors of hypertension and the metabolic syndrome in police personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6728. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136728>

Anexos

Anexo I – Tabela de classificação das provas de aptidão física para o sexo feminino em vigor na UEP

Fonte: Anexo 1 à NEP No.º 1/UEP/AO-NOI/201, de 14 de janeiro atualizado em 2023

ESCALÃO PROMOS	ESCALÃO I	ESCALÃO II	ESCALÃO III	ESCALÃO IV	ESCALÃO V	ESCALÃO VI	ESCALÃO VII
	(até 29 anos)	(30-34 anos)	(35-39 anos)	(40-44 anos)	(45-49 anos)	(50-54 anos)	(≥ 55 anos)
PROVAS	Flêxes de braços na trave Abdominais Extensão de braços no solo Corrida 10m Cooper 1h	Flêxes de braços na trave Abdominais Extensão de braços no solo Corrida 10m Cooper 1h	Flêxes de braços na trave Abdominais Extensão de braços no solo Corrida 10m Cooper 1h	Flêxes de braços na trave Abdominais Extensão de braços no solo Corrida 10m Cooper 1h	Flêxes de braços na trave Abdominais Extensão de braços no solo Corrida 10m Cooper 1h	Flêxes de braços na trave Abdominais Extensão de braços no solo Corrida 10m Cooper 1h	Flêxes de braços na trave Abdominais Extensão de braços no solo Corrida 10m Cooper 1h
NOTA	20,00 19,75 19,50 19,25 19,00 18,75 18,50 18,25 18,00 17,75 17,50 17,25 17,00 16,75 16,50 16,25 16,00 15,75 15,50 15,25 15,00 14,75 14,50 14,25 14,00 13,75 13,50 13,25 13,00 12,75 12,50 12,25 12,00 11,75 11,50 11,25 11,00 10,75 10,50 10,25 10,00	10 85 55 3:45 2600 84 54 3:46 2575 83 53 3:47 2550 82 52 3:48 2525 81 51 3:49 2500 80 50 3:50 2475 79 49 3:51 2450 78 48 3:52 2425 77 47 3:53 2400 76 46 3:54 2375 75 45 3:55 2350 74 44 3:56 2325 73 43 3:57 2300 72 42 3:58 2275 71 41 3:59 2250 70 40 4:00 2225 69 39 4:01 2200 68 38 4:02 2175 67 37 4:03 2150 66 36 4:04 2125 65 35 4:05 2100 64 34 4:06 2075 63 33 4:07 2050 62 32 4:08 2025 61 31 4:09 2000 60 30 4:10 1975 59 29 4:11 1950 58 28 4:12 1925 57 27 4:13 1900 56 26 4:14 1875 55 25 4:15 1850 54 24 4:16 1825 53 23 4:17 1800 52 22 4:18 1775 51 21 4:19 1750 50 20 4:20 1725 49 19 4:21 1700 48 18 4:22 1675 47 17 4:23 1650 46 16 4:24 1625 45 15 4:25 1600 44 14 4:26 1575 43 13 4:27 1550 42 12 4:28 1525 41 11 4:29 1500 40 10 4:30 1475 39 9 4:31 1450 38 8 4:32 1425 37 7 4:33 1400 36 6 4:34 1375 35 5 4:35 1350 34 4 4:36 1325 33 3 4:37 1300 32 2 4:38 1275 31 1 4:39 1250 30 0 4:40 1225 29 0 4:41 1200 28 0 4:42 1175 27 0 4:43 1150 26 0 4:44 1125 25 0 4:45 1100 24 0 4:46 1075 23 0 4:47 1050 22 0 4:48 1025 21 0 4:49 1000 20 0 4:50 975 19 0 4:51 950 18 0 4:52 925 17 0 4:53 900 16 0 4:54 875 15 0 4:55 850 14 0 4:56 825 13 0 4:57 800 12 0 4:58 775 11 0 4:59 750 10 0 5:00 725 9 0 5:01 700 8 0 5:02 675 7 0 5:03 650 6 0 5:04 625 5 0 5:05 600 4 0 5:06 575 3 0 5:07 550 2 0 5:08 525 1 0 5:09 500 0 0 5:10 475	8 60 29 4:00 2900 79 48 4:01 2875 78 47 4:02 2850 77 46 4:03 2825 76 45 4:04 2800 75 44 4:05 2775 74 43 4:06 2750 73 42 4:07 2725 72 41 4:08 2700 71 40 4:09 2675 70 39 4:10 2650 69 38 4:11 2625 68 37 4:12 2600 67 36 4:13 2575 66 35 4:14 2550 65 34 4:15 2525 64 33 4:16 2500 63 32 4:17 2475 62 31 4:18 2450 61 30 4:19 2425 60 29 4:20 2400 59 28 4:21 2375 58 27 4:22 2350 57 26 4:23 2325 56 25 4:24 2300 55 24 4:25 2275 54 23 4:26 2250 53 22 4:27 2225 52 21 4:28 2200 51 20 4:29 2175 50 19 4:30 2150 49 18 4:31 2125 48 17 4:32 2100 47 16 4:33 2075 46 15 4:34 2050 45 14 4:35 2025 44 13 4:36 2000 43 12 4:37 1975 42 11 4:38 1950 41 10 4:39 1925 40 9 4:40 1900 39 8 4:41 1875 38 7 4:42 1850 37 6 4:43 1825 36 5 4:44 1800 35 4 4:45 1775 34 3 4:46 1750 33 2 4:47 1725 32 1 4:48 1700 31 0 4:49 1675 30 0 4:50 1650 29 0 4:51 1625 28 0 4:52 1600 27 0 4:53 1575 26 0 4:54 1550 25 0 4:55 1525 24 0 4:56 1500 23 0 4:57 1475 22 0 4:58 1450 21 0 4:59 1425 20 0 5:00 1400 19 0 5:01 1375 18 0 5:02 1350 17 0 5:03 1325 16 0 5:04 1300 15 0 5:05 1275 14 0 5:06 1250 13 0 5:07 1225 12 0 5:08 1200 11 0 5:09 1175 10 0 5:10 1150 9 0 5:11 1125 8 0 5:12 1100 7 0 5:13 1075 6 0 5:14 1050 5 0 5:15 1025 4 0 5:16 1000 3 0 5:17 975 2 0 5:18 950 1 0 5:19 925 0 0 5:20 900	90 70 39 4:30 2700 69 38 4:31 2675 68 37 4:32 2650 67 36 4:33 2625 66 35 4:34 2600 65 34 4:35 2575 64 33 4:36 2550 63 32 4:37 2525 62 31 4:38 2500 61 30 4:39 2475 60 29 4:40 2450 59 28 4:41 2425 58 27 4:42 2400 57 26 4:43 2375 56 25 4:44 2350 55 24 4:45 2325 54 23 4:46 2300 53 22 4:47 2275 52 21 4:48 2250 51 20 4:49 2225 50 19 4:50 2200 49 18 4:51 2175 48 17 4:52 2150 47 16 4:53 2125 46 15 4:54 2100 45 14 4:55 2075 44 13 4:56 2050 43 12 4:57 2025 42 11 4:58 2000 41 10 4:59 1975 40 9 5:00 1950 39 8 5:01 1925 38 7 5:02 1900 37 6 5:03 1875 36 5 5:04 1850 35 4 5:05 1825 34 3 5:06 1800 33 2 5:07 1775 32 1 5:08 1750 31 0 5:09 1725 30 0 5:10 1700 29 0 5:11 1675 28 0 5:12 1650 27 0 5:13 1625 26 0 5:14 1600 25 0 5:15 1575 24 0 5:16 1550 23 0 5:17 1525 22 0 5:18 1500 21 0 5:19 1475 20 0 5:20 1450 19 0 5:21 1425 18 0 5:22 1400 17 0 5:23 1375 16 0 5:24 1350 15 0 5:25 1325 14 0 5:26 1300 13 0 5:27 1275 12 0 5:28 1250 11 0 5:29 1225 10 0 5:30 1200 9 0 5:31 1175 8 0 5:32 1150 7 0 5:33 1125 6 0 5:34 1100 5 0 5:35 1075 4 0 5:36 1050 3 0 5:37 1025 2 0 5:38 1000 1 0 5:39 975 0 0 5:40 950	80 65 34 4:45 2600 64 33 4:46 2575 63 32 4:47 2550 62 31 4:48 2525 61 30 4:49 2500 60 29 4:50 2475 59 28 4:51 2450 58 27 4:52 2425 57 26 4:53 2400 56 25 4:54 2375 55 24 4:55 2350 54 23 4:56 2325 53 22 4:57 2300 52 21 4:58 2275 51 20 4:59 2250 50 19 5:00 2225 49 18 5:01 2200 48 17 5:02 2175 47 16 5:03 2150 46 15 5:04 2125 45 14 5:05 2100 44 13 5:06 2075 43 12 5:07 2050 42 11 5:08 2025 41 10 5:09 2000 40 9 5:10 1975 39 8 5:11 1950 38 7 5:12 1925 37 6 5:13 1900 36 5 5:14 1875 35 4 5:15 1850 34 3 5:16 1825 33 2 5:17 1800 32 1 5:18 1775 31 0 5:19 1750 30 0 5:20 1725 29 0 5:21 1700 28 0 5:22 1675 27 0 5:23 1650 26 0 5:24 1625 25 0 5:25 1600 24 0 5:26 1575 23 0 5:27 1550 22 0 5:28 1525 21 0 5:29 1500 20 0 5:30 1475 19 0 5:31 1450 18 0 5:32 1425 17 0 5:33 1400 16 0 5:34 1375 15 0 5:35 1350 14 0 5:36 1325 13 0 5:37 1300 12 0 5:38 1275 11 0 5:39 1250 10 0 5:40 1225 9 0 5:41 1200 8 0 5:42 1175 7 0 5:43 1150 6 0 5:44 1125 5 0 5:45 1100 4 0 5:46 1075 3 0 5:47 1050 2 0 5:48 1025 1 0 5:49 1000 0 0 5:50 975	70 60 30 5:00 2500 59 29 5:01 2475 58 28 5:02 2450 57 27 5:03 2425 56 26 5:04 2400 55 25 5:05 2375 54 24 5:06 2350 53 23 5:07 2325 52 22 5:08 2300 51 21 5:09 2275 50 20 5:10 2250 49 19 5:11 2225 48 18 5:12 2200 47 17 5:13 2175 46 16 5:14 2150 45 15 5:15 2125 44 14 5:16 2100 43 13 5:17 2075 42 12 5:18 2050 41 11 5:19 2025 40 10 5:20 2000 39 9 5:21 1975 38 8 5:22 1950 37 7 5:23 1925 36 6 5:24 1900 35 5 5:25 1875 34 4 5:26 1850 33 3 5:27 1825 32 2 5:28 1800 31 1 5:29 1775 30 0 5:30 1750 29 0 5:31 1725 28 0 5:32 1700 27 0 5:33 1675 26 0 5:34 1650 25 0 5:35 1625 24 0 5:36 1600 23 0 5:37 1575 22 0 5:38 1550 21 0 5:39 1525 20 0 5:40 1500 19 0 5:41 1475 18 0 5:42 1450 17 0 5:43 1425 16 0 5:44 1400 15 0 5:45 1375 14 0 5:46 1350 13 0 5:47 1325 12 0 5:48 1300 11 0 5:49 1275 10 0 5:50 1250 9 0 5:51 1225 8 0 5:52 1200 7 0 5:53 1175 6 0 5:54 1150 5 0 5:55 1125 4 0 5:56 1100 3 0 5:57 1075 2 0 5:58 1050 1 0 5:59 1025 0 0 6:00 1000	

Anexo II - Estudo I - Testes de Normalidade geral e por grupos (Cursos de Formação)

Variáveis dependentes	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			Curso de Formação	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Idade (anos)	,077	75	,200*	,965	75	,034	Agentes	,137	37	,075	,943	37	,058
							Chefes	,233	11	,098	,847	11	,039
							Oficiais	,165	27	,058	,941	27	,127
Altura (cm)	,155	75	<,001	,933	75	<,001	Agentes	,194	37	,001	,888	37	,001
							Chefes	,220	11	,143	,881	11	,108
							Oficiais	,157	27	,087	,919	27	,037
Peso (kg)	,080	75	,200*	,971	75	,085	Agentes	,133	37	,098	,921	37	,012
							Chefes	,147	11	,200*	,950	11	,642
							Oficiais	,079	27	,200*	,982	27	,898
IMC (kg/m ²)	,061	75	,200*	,980	75	,270	Agentes	,106	37	,200*	,961	37	,212
							Chefes	,150	11	,200*	,969	11	,880
							Oficiais	,132	27	,200*	,954	27	,262
%MG	,095	75	,090	,976	75	,171	Agentes	,156	37	,023	,958	37	,181
							Chefes	,142	11	,200*	,961	11	,786
							Oficiais	,073	27	,200*	,972	27	,646
%MM	,120	75	,009	,895	75	<,001	Agentes	,081	37	,200*	,981	37	,754
							Chefes	,264	11	,031	,826	11	,021
							Oficiais	,189	27	,014	,826	27	<,001
Perímetro da Cintura (cm)	,144	75	<,001	,884	75	<,001	Agentes	,190	37	,002	,836	37	<,001
							Chefes	,215	11	,165	,886	11	,125
							Oficiais	,193	27	,011	,915	27	,030
Perímetro da Anca (cm)	,090	75	,200*	,983	75	,432	Agentes	,102	37	,200*	,980	37	,748
							Chefes	,153	11	,200*	,937	11	,486
							Oficiais	,192	27	,012	,910	27	,022
Razão Cintura / Quadril	,129	75	,004	,952	75	,006	Agentes	,181	37	,004	,921	37	,012
							Chefes	,174	11	,200*	,921	11	,329
							Oficiais	,160	27	,075	,924	27	,050
Razão Cintura / Altura	,109	75	,027	,899	75	<,001	Agentes	,146	37	,045	,881	37	<,001
							Chefes	,299	11	,007	,792	11	,007
							Oficiais	,131	27	,200*	,970	27	,613
Push-ups (repetições)	,082	75	,200*	,971	75	,077	Agentes	,095	37	,200*	,929	37	,021
							Chefes	,162	11	,200*	,933	11	,444
							Oficiais	,112	27	,200*	,976	27	,761
Sit-ups (repetições)	,089	75	,200*	,981	75	,320	Agentes	,095	37	,200*	,985	37	,896
							Chefes	,159	11	,200*	,961	11	,782
							Oficiais	,127	27	,200*	,929	27	,066
Impulsão Horizontal	,071	75	,200*	,977	75	,184	Agentes	,079	37	,200*	,985	37	,900
							Chefes	,248	11	,058	,774	11	,004
							Oficiais	,106	27	,200*	,976	27	,751
1000 m (s)	,076	75	,200*	,984	75	,452	Agentes	,097	37	,200*	,965	37	,296
							Chefes	,191	11	,200*	,923	11	,341
							Oficiais	,145	27	,154	,923	27	,045
VO ₂ máx predito (ml/kg/min)	,076	75	,200*	,984	75	,452	Agentes	,097	37	,200*	,965	37	,296
							Chefes	,191	11	,200*	,923	11	,341
							Oficiais	,145	27	,154	,923	27	,045
GRIT1 Perseverança_no_esforço	,187	75	<,001	,881	75	<,001	Agentes	,170	37	,008	,933	37	,027
							Chefes	,387	11	<,001	,747	11	,002
							Oficiais	,137	27	,200*	,913	27	,027
GRIT2 Consistência_do_interesse	,187	75	<,001	,913	75	<,001	Agentes	,183	37	,003	,898	37	,003
							Chefes	,324	11	,002	,812	11	,013
							Oficiais	,167	27	,051	,928	27	,062
DRS1 Controlo	,202	75	<,001	,777	75	<,001	Agentes	,216	37	<,001	,870	37	<,001
							Chefes	,293	11	,009	,755	11	,002
							Oficiais	,200	27	,007	,900	27	,013
DRS2 Comprometimento	,209	75	<,001	,851	75	<,001	Agentes	,170	37	,009	,945	37	,068
							Chefes	,335	11	,001	,657	11	<,001
							Oficiais	,193	27	,011	,923	27	,048
DRS3 Desafio	,129	75	,003	,954	75	,008	Agentes	,120	37	,198	,938	37	,039
							Chefes	,283	11	,014	,841	11	,033
							Oficiais	,141	27	,181	,954	27	,263
DRS4 Impotência	,200	75	<,001	,877	75	<,001	Agentes	,220	37	<,001	,901	37	,003
							Chefes	,203	11	,200*	,887	11	,126
							Oficiais	,269	27	<,001	,813	27	<,001
DRS5 Alienação	,207	75	<,001	,824	75	<,001	Agentes	,242	37	<,001	,857	37	<,001
							Chefes	,316	11	,003	,587	11	<,001
							Oficiais	,186	27	,017	,902	27	,015
DRS6 Rigidez	,120	75	,009	,965	75	,034	Agentes	,136	37	,081	,956	37	,148
							Chefes	,257	11	,041	,879	11	,102
							Oficiais	,169	27	,046	,874	27	,004

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Anexo III - Estudo I - Sumário das hipóteses nulas (Estudo I).

A distribuição do ATRIBUTO é a mesma entre categorias de formação:	Sig.	Decisão
Idade (anos)	<0.001	Rejeitar a hipótese nula.
Altura (cm)	0.007	Rejeitar a hipótese nula.
Peso (kg)	0.444	Manter a hipótese nula.
IMC (kg/m ²)	0.399	Manter a hipótese nula.
Perímetro da Cintura (cm)	0.184	Manter a hipótese nula.
Perímetro da Anca (cm)	0.106	Manter a hipótese nula.
Razão Cintura / Quadril	< 0.001	Rejeitar a hipótese nula.
Razão Cintura / Altura	0.312	Manter a hipótese nula.
%MG	0.065	Manter a hipótese nula.
%MM	0.075	Manter a hipótese nula.
<i>Push-ups</i> (repetições)	0.166	Manter a hipótese nula.
<i>Sit-ups</i> (repetições)	0.194	Manter a hipótese nula.
Impulsão Horizontal	< 0.001	Rejeitar a hipótese nula.
1000 m (s)	0.598	Manter a hipótese nula.
<i>V</i> O ₂ máx predito (ml/kg/min)	0.598	Manter a hipótese nula.
GRIT1 - Perseverança no esforço	< 0.001	Rejeitar a hipótese nula.
GRIT2 - Consistência do interesse	0.700	Manter a hipótese nula.
DRS1 - Controlo	0.082	Manter a hipótese nula.
DRS2 - Comprometimento	0.451	Manter a hipótese nula.
DRS3 - Desafio	0.427	Manter a hipótese nula.
DRS4 - Impotência	0.143	Manter a hipótese nula.
DRS5 - Alienação	0.001	Rejeitar a hipótese nula.
DRS6 - Rigidez	0.562	Manter a hipótese nula.

Anexo IV - Estudo II - Sumário das hipóteses nulas (Estudo II).

A distribuição do ATRIBUTO é a mesma nas mulheres dos Cursos de Formação e da UEP/CSP.		
	Sig.	Decisão
Idade (anos)	<0.001	Rejeitar a hipótese nula.
Altura (cm).	0.989	Manter a hipótese nula.
Peso (kg)	0.920	Manter a hipótese nula.
IMC (kg/m ²)	0.929	Manter a hipótese nula.
Perímetro da Cintura (cm)	0.089	Manter a hipótese nula.
Perímetro da Anca (cm)	0.929	Manter a hipótese nula.
Razão Cintura / Quadril	0.026	Rejeitar a hipótese nula.
Razão Cintura / Altura	0.182	Manter a hipótese nula.
%MG	0.166	Manter a hipótese nula.
%MM	0.342	Manter a hipótese nula.
<i>Push-ups</i> (repetições)	0.796	Manter a hipótese nula.
<i>Sit-ups</i> (repetições)	0.038	Rejeitar a hipótese nula.
1000 m (s)	0.677	Manter a hipótese nula.
<i>V</i> O ₂ máx predito (ml/kg/min)	0.677	Manter a hipótese nula.
GRIT1 - Perseverança_no_esforço	0.924	Manter a hipótese nula.
GRIT2 - Consistência do interesse	0.490	Manter a hipótese nula.
DRS1 - Controlo	0.587	Manter a hipótese nula.
DRS2 - Comprometimento	0.897	Manter a hipótese nula.
DRS3 - Desafio	0.866	Manter a hipótese nula.
DRS4 - Impotência	0.081	Manter a hipótese nula.
DRS5 - Alienação	0.668	Manter a hipótese nula.
DRS6 - Rigidez	0.224	Manter a hipótese nula.