

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



A MULHER POLÍCIA E A EQUIDADE DE GÉNERO NA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Autor: Sílvia Arminda da Costa Caçador

Trabalho apresentado no âmbito do 5.º Curso de Comando e Direção Policial

Lisboa, 27 de fevereiro de 2023



RESUMO

A Polícia de Segurança Pública foi a primeira Força de Segurança, em Portugal, a recrutar mulheres, tendo a sua integração, apesar de difícil, evoluído de forma positiva, ocupando atualmente funções diversificadas em todas as categorias profissionais, com perspetivas de progressão iguais às dos polícias masculinos. Estes fatores e a nobreza da missão, deveriam tornar a profissão mais atrativa, porém, as mulheres representam apenas 8,79% do efetivo. Desta forma, pretendemos compreender a possível relação entre a falta de atratividade e as motivações e experiências destas mulheres, assim como o clima organizacional quanto às questões de género e possíveis assimetrias, identificando e priorizando áreas com necessidade de intervenção, através da criação de um Plano de Igualdade. Para tal, procedeu-se à análise de estatística, inquéritos, literatura e documentos estratégicos da PSP. Os resultados demonstram que a igualdade de género é uma temática em desenvolvimento, apesar de haver uma perceção positiva e igualitária, é necessário implementar medidas de melhoria, quanto à recolha de dados, à conciliação trabalho-família, às infraestruturas, ao recrutamento direcionado e ao assédio no local de trabalho.

Palavras-chave: mulher polícia; igualdade; género; Polícia; PSP

ABSTRACT

The Public Security Police was the first Security Force in Portugal to recruit women, and their integration, although difficult, has evolved positively, currently occupying diversified functions in all professional categories, with progression perspectives equal to the male police officers. These factors and the nobility of the mission should make the profession more attractive, however, women represent only 10.44% of the workforce. Thus, we intend to understand the possible relationship between the lack of attractiveness and the motivations and experiences of these women, as well as the organizational climate regarding gender issues and possible asymmetries, identifying and prioritizing areas in need of intervention, through the creation of an Equality Plan. To this end, we analyzed statistics, surveys, literature and PSP strategic documents. The results show that gender equality is a theme under development, although there is a positive and equal perception, it is necessary to implement improvement measures regarding data collection, work-family conciliation, infrastructures, targeted recruitment and harassment in the workplace.

Keywords: female police; equality; gender; Police; PSP

INTRODUÇÃO

A Polícia de Segurança Pública (PSP) foi a primeira Força de Segurança (FS), em Portugal, a integrar mulheres, revelando-se uma Instituição à frente do seu tempo, mas volvidos quase 93 anos, as mesmas representam apenas 8,79% do seu efetivo com funções policiais (Departamento de Recursos Humanos da PSP, 2023). Ademais, 52,4% da população portuguesa é feminina (Instituto Nacional de Estatísticas – INE, 2023), demonstrando uma baixa representatividade do seu público-alvo.

A falta de representatividade feminina nas FS é universal, centrando-se a sua média entre os 1,5% no Paquistão e os 38% na Austrália e África do Sul (Cromwell, 2022; UNODC, 2021).

De acordo com Prenzler (2013) e outros autores, existem países em que as políticas de equidade do género são inexistentes, para recrutamento ou retenção de mulheres, não havendo quaisquer segregação de dados por sexo, para avaliar e implementar medidas, característica normalmente associada aos regimes não democráticos ou democracias emergentes.

Segundo estudos existentes, é difícil atribuir uma razão à falta de atratividade feminina, em especial, pela falta de literatura, podendo as causas relacionar-se com fatores estruturais e culturais ligados à organização (imagem institucional negativa; cultura de supremacia masculina enraizada, preconceito sobre o papel da mulher polícia, falta de progressão, procedimentos discriminatórios, exigência física, perigo, ausência de políticas de conciliação trabalho-família, práticas de recrutamento insuficientes), pela sociedade em que as mulheres se encontram inseridas (clima sociopolítico; preconceito), ou, simplesmente, pela falta de atratividade pela profissão (Angehrn 2021; Cambareri & Kuhns, 2018; Clinkinbeard et al., 2021; Diaz, 2021).

Está provado, no entanto, que esta falta de representação cria obstáculos às polícias, em especial na imagem com o cidadão, assim, como torna as intervenções policiais menos eficientes e eficazes, considerando que, “as mulheres tendem a ser mais eficazes do que os homens em diminuir a violência (Rabe-Hemp, 2008b), criar confiança na comunidade (Salerno & Sanchez, 2020), e no uso apropriado da força (Rabe-Hemp, 2008a), aspetos importantes e objetivos comuns no trabalho policial” (Diaz 2021; 3), verificando-se também uma proporcionalidade entre o maior número de mulheres polícias e o menor número de denúncias e comportamentos desviantes no desempenho da missão policial (Corsianos, 2011; Lonsway et al., 2002).

Face ao exposto, propomos desenvolver este estudo por forma a adquirir um conhecimento base das condições de incentivo, ingresso e permanência das mulheres na PSP, se existem barreiras, em especial nas questões de género, numa instituição ainda vista como masculinizada, e que mudanças podem ser propostas para melhorar a sua representatividade e experiências, socorrendo-nos da criação de um Plano de Igualdade, com prioridades e metas a atingir, proporcionando aos decisores da organização uma reflexão sobre estas matérias e possibilidades de intervenção.

Para melhor compreender o papel da mulher Polícia, no mundo e em Portugal, torna-se fundamental enquadrar historicamente a evolução dos direitos das mulheres e a sua caracterização social, uma vez que são indissociáveis, retratando, logo depois, a história da mulher e as perceções de género nas organizações policiais, até chegarmos ao método, seus resultados e conclusões, com possíveis recomendações.

Mulher, trabalho e equidade de género

Ao longo dos séculos, o papel da mulher nas sociedades tem sido relegado, perpetuando-se, de forma intransigente em alguns países, como cidadãos de segunda classe.

Diversos marcos assinalam a “recente” história da evolução dos direitos das mulheres, no mundo, destacamos: em 1945, o primeiro documento internacional, a reconhecer a igualdade de direitos entre homens e mulheres – a Carta da Organização das Nações Unidas (ONU); a Convenção da eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, assinada em 1979, considerada a Magna Carta dos Direitos das Mulheres; em 1995, a Plataforma de Ação de Pequim, que incitava os Estados Membros a integrarem a igualdade de género na formulação, implementação e avaliação de todas as políticas e ações, com a definição de metas a atingir em prol da igualdade; e ainda a Resolução 1325(2000) da ONU, sobre Mulheres, Paz e Segurança, com a criação de documentos político-estratégicos como os Planos Nacionais de Ação, também conhecidos como Planos para a Igualdade (Morais, 2020).

De acordo com, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE, 1), os Planos para a Igualdade são instrumentos de gestão que auxiliam as organizações na “realização de um diagnóstico prévio e na posterior implementação de um plano que promova a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, bem como a conciliação entre atividade profissional e vida pessoal e familiar”, com “a promoção de uma cultura organizacional igualitária”.

Em Portugal, “a elaboração e desenvolvimento de planos para a igualdade nas organizações tem sido uma das mais recentes apostas das políticas públicas de igualdade” (Monteiro, 2013, 125), destacando a responsabilidade social das organizações, que, a longo prazo, terão uma maior rentabilidade, com reforço do desempenho económico e social (CITE).

Apesar dos esforços, internacionais e europeus (como a Estratégia de Lisboa, o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres, o Pacto Europeu para a Igualdade de Género), para atingir a tão almejada igualdade, essencial para a democracia e a prosperidade, a Comissão Europeia declara que, “até à data, nenhum dos estados-membros conseguiu alcançar a igualdade de género, sendo que os progressos ao longo dos anos têm sido lentos e continuam a persistir disparidades de género no mundo do trabalho” (Pontes, 2020, 34), refletindo a conjuntura portuguesa.

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagrou pela primeira vez, em 1976, o direito à igualdade, no seu art.º 9.º, tornando-se uma premissa fundamental para a existência de um Estado de Direito, reforçado pelo art.º 13.º - “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade pessoal e são iguais perante a lei”.

De acordo com Núncio (2008,77), “a transposição do princípio constitucional da igualdade, para o domínio do trabalho e do emprego, foi feita em 1979, com a lei de igualdade de oportunidades de tratamento no trabalho e emprego (Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de setembro)”.

Segundo o Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas, 2008, a igualdade de género significa “igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada”, o que se reflete na igualdade de acesso educacional, social e profissional, nesta última frisamos o salário, a progressão na carreira, as condições de permanência na função (como recursos e infraestruturas), a tomada de decisão e, ainda, as medidas de conciliação trabalho-família, “sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.” (GIC, 21).

Segundo Esteves (2013, 8), citando outros autores, a definição de género deriva de valores, normas e expectativas sobre o sexo biológico (masculino ou feminino), que nos são inculcadas pela sociedade em que estamos inseridos, desde o nascimento até ao final da nossa vida.

Na esfera profissional, Amâncio (1992, 20) e Sousa & Guedes (2016, 123) consideram que durante anos a sociedade criou uma divisão sexual do trabalho, em que a mulher fazia parte

da esfera privada, enquanto cuidadora da família, e os homens da esfera pública, enquanto “provedores da família” (Monteiro, 2013,129). Esta segregação levou a que fossem atribuídas funções de maior valor social aos homens (na política, na religião e no serviço militar), enquanto à mulher cabia a esfera assistencialista/familiar (professora, enfermeira, secretária) (Hirata & Kergoat, 2008), o que gerou assimetrias e discriminação no mercado de trabalho, influenciando e condicionando como as mulheres e os homens participam nele, assim como na vida familiar (Torres, 2004).

Devido a esta definição de papéis, durante séculos, em Portugal, muitas profissões estiveram vedadas às mulheres, que por serem pouco qualificadas viam as suas escolhas ainda mais limitadas. Com o tempo e a mudança de regime (fim da ditadura), a participação da mulher foi aumentando em vários campos da vida social e profissional, criando-se mecanismos, apesar de discutíveis na sua aplicação prática, para que as mulheres alcançassem o direito à proteção especial durante a gravidez e após o parto, sem perda remuneratória ou de regalias, igualdade de acesso na maior parte das profissões, igualdade salarial e o direito à conciliação da vida profissional e familiar, através de políticas públicas como a jornada contínua, a flexibilidade de horários, a criação de estruturas de apoio à família e a licença parental.

Porém, com base no Instituto Nacional de Estatística (INE), em Portugal, apesar das melhorias, continuam-se a verificar desigualdades. Entre 2006 e 2020, houve uma regressão na equidade de género, com o aumento da disparidade salarial entre homens e mulheres, em média, os salários-base das mulheres são 14,5% mais baixos do que o dos homens, em trabalho igual ou de valor igual. A participação das mulheres em quadros superiores aumentou quase 30%, em 19 anos, mas os números continuam inferiores aos dos homens, mesmo as mulheres tendo hoje mais qualificações académicas.

A disparidade nas taxas de emprego entre homens e mulheres, dos 20 aos 64 anos, é também uma preocupação, apesar de ter reduzido de 17,2% em 2000, para 5,9% em 2021, ainda se mantém desproporcional, verificando-se que, a maior percentagem de mulheres inativas, entre os 20 e os 64 anos, deriva das responsabilidades familiares. Conforme o inquérito sobre Usos do Tempo, realizado em 2015, as mulheres dedicam 4 horas e 17 minutos por dia útil a atividades familiares e domésticas, não pagas, enquanto os homens despendem 2 horas e 37 minutos. Alertando, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) que, “o valor anual do trabalho não pago de cuidado e doméstico em Portugal poderá representar entre 40 mil milhões e 78 mil milhões de euros (dependendo da metodologia utilizada)” (1).

Acresce-se que, o maior número de interrupções da atividade profissional cabe à mulher, com 84,1% para cuidar de filhos menores de 15 anos, e 78,4% para cuidar de familiares com mais de 15 anos, apesar do aumento da partilha da licença parental, de 0,5% em 2005 para 39,9% em 2018, onde por sua vez os homens sofrem discriminação por parte das entidades empregadoras, por o cuidado familiar ainda ser considerado um papel da mulher/mãe (Wall, et al., 2016).

Verifica-se, assim, um desequilíbrio na participação dos homens na esfera familiar e das mulheres quer na esfera profissional, “com implicações na evolução profissional e nos rendimentos”, quer na esfera social, no “direito ao lazer e à cultura, muitas vezes com repercussões negativas na saúde dos trabalhadores”, representando as mulheres “70% do total das certificações” (CGTP, 2021, 2).

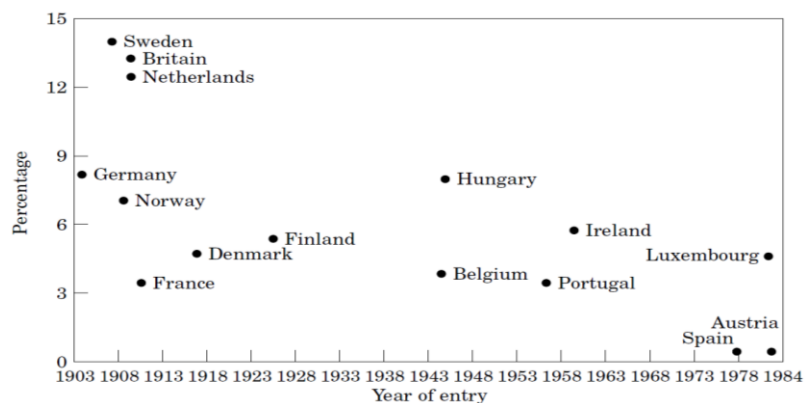
Segundo a Vice-diretora-geral da ONU Mulheres, Anita Bhatia, “pode levar até 286 anos, quase três séculos, para que as mulheres tenham os mesmos direitos e proteções legais que os homens” (Lusa, 1), tendo em conta que, ainda existem muitos entraves “estruturais, legais, sociais, culturais e económicos” CITE (2018, 1), que potenciam um sistema androcêntrico.

A mulher polícia no mundo

Acompanhando a evolução da sociedade, a história da mulher polícia no mundo é também recente e envolta em estereótipos. Dos registos existentes, o primeiro país no Mundo a recrutar mulheres para funções policiais foi os Estados Unidos da América (EUA), em 1910, na Europa, coube à Alemanha, em 1911 (Borges, 2008, 39). A figura 1, ilustra a relação entre a data de entrada e a percentagem de mulheres polícias na Europa [dados extraídos da European Policewomen; A Comparative Research Perspective (Brown, 1997)].

Figura 1

Percentagem de mulheres polícia e data de entrada na polícia



Apesar da pouca literatura existente sobre as origens da mulher nas polícias, verificamos que o começo da sua história no mundo encontra-se envolto em três clichés: necessidade/imposição, resistência/oposição e discriminação/segregação.

A abertura das Instituições policiais às mulheres deveu-se, grande parte, à resposta a demandas urgentes, como guerras, que criaram uma escassez de mão de obra masculina, imposições por pressões de grupos feministas emergentes que reivindicavam mudança (Hazenberg & Ormiston, 1995, 62), ou pela transição de regimes, que exigiam uma alteração de paradigmas, com a humanização das polícias através da integração de mulheres.

Após conquistarem esta mudança estrutural, com a entrada numa organização considerada masculinizada, de forma previsível, depararam-se com uma certa resistência da comunidade (Borges, 2008, 40), mas com uma quase maquiavélica oposição dos seus colegas masculinos, que se exteriorizou de uma forma ativa e marcante (Brown, 1997). Esta oposição deveu-se a vários fatores, como a cultura fortemente masculinizada, sentindo como uma invasão do seu espaço, o receio de serem substituídos, a perda de poder e prestígio, passando a mensagem de que qualquer pessoa poderia concorrer à Polícia, também, por considerarem que as mulheres não eram aptas fisicamente para o serviço policial (Chu & Tsao, 2014), como pela associação direta entre o número crescente de mulheres e a redução da corrupção, levando à perda de regalias (Fleming & Lafferty, 2003, 47).

Pelos fatores expostos, foi criada uma clara definição de papéis, sendo as mulheres discriminadas e segregadas, limitadas a desempenhar funções administrativas, de apoio ou de assistencialismo, de mulheres e crianças (Corsianos, 2011; Diaz, 2021), na continuidade da definição de género imposta pela sociedade, como extensão da função de mãe e

cuidadora, limitando as suas possibilidades de progressão (Dick & al. 2007), e de sentirem o que é ser uma “verdadeira” polícia.

Houve, assim, um defraudar das expectativas das mulheres, que, à semelhança dos homens, tinham como principal motivação para concorrer à Polícia a nobreza da missão (Clinkinbeard et al., 2021; Diaz, 2021).

Curiosamente, estudos concluíram que, apesar de tudo, as mulheres mantiveram níveis semelhantes aos homens no compromisso com o desempenho da missão (Kent et al., 2007, 95).

O grande cataclismo para o avanço das mulheres na polícia, deu-se com a mudança do policiamento repressivo para o policiamento comunitário, de proximidade, associado à criação de legislação sobre igualdade de oportunidades (Borges, 2008, 41), com a definição de cotas e programas de ação (Brown, 1997, 7; Prenzler, 2013), e a criminalização da violência doméstica, por os homens não se sentirem capazes para lidar com os casos (Durão, 2012, 10).

Vários estudos apontam que, as mulheres têm competências e capacidades similares aos homens para desempenhar a missão policial, incluindo as funções de comando (Kingshott, 2013; Muftić & Collins, 2014), acrescentando, ainda, o seu maior comprometimento com o policiamento orientado (Prenzler, 1995, 26), trazendo uma “dinâmica solidária e empática que beneficia a todos na Polícia” (Haake, 2017, 2). O que não foi impeditivo para que as mulheres, nos seus primeiros tempos, vivenciassem situações discriminatórias, como lhes ser negado o uso de armas, por ser considerado inadequado (Brow, 1997, 10), “negado apoio em situações mais complicadas, foram objeto de piadas, partidas, insinuações e propostas sexuais, foram-lhes negadas instalações com armários e estavam sujeitas a caprichos” (Brown, 1997, 4). Os colegas homens consideravam, ainda, que estas “deviam se adaptar aos padrões de comportamento masculino” (Brown, 1997; 6), para não serem excluídas (Haake, 2017, 1), uma vez que, a sua feminilidade estava associada à perda de competências profissionais (Amâncio, 1994).

Atualmente, ainda se verificam comportamentos discriminatórios e assédio, havendo uma baixa representatividade feminina, principalmente nos postos intermédios e de chefia, sendo as mulheres muitas vezes excluídas de funções operacionais ou das unidades especiais, integrando funções de policiamento comunitário ou ligadas à violência doméstica (Prenzler, 2013; Dick & Metcalfe, 2007), uma segregação que, por vezes, não é percebida pelos colegas masculinos (Angehrn et al, 2021).

Estas práticas associadas ao género (críticas, linguagem abusiva, preconceito, humilhação, o subestimar das capacidades físicas, discriminação e assédio sexual), de acordo com Angehrn et al. (2021), fazem com que as mulheres, no desempenho das suas funções, vivenciem diferentes tipos de stress, que associado à falta de apoio e de definição de papéis no trabalho, em que as mulheres necessitam de provar mais a si mesmas que são capazes para desempenhar as mesmas funções que os homens [estudo sueco (Haake & al., 2018), verificou que as mulheres com funções de chefia, para ganhar credibilidade, sentiam a necessidade de mostrar atributos percebidos como masculinos], resulta muitas das vezes em problemas do fórum psíquico, exaustão emocional e física.

Brown & al (2019) consideram que, nas polícias existe uma cultura do “nós contra eles”, tendo em conta a solidariedade entre colegas, mas as mulheres, em algumas corporações, são colocadas de lado, por não se enquadrarem no ideal de polícia da velha guarda, que representa a sua virilidade através da força física e sexual.

Pesquisas mostraram que, uma das formas de mudar a cultura policial ‘machista’, criando igualdade de género, é aumentar o número de mulheres, em especial de líderes femininas (Kingshott, 2013; Silvestri, 2007).

A mulher polícia em Portugal

As primeiras mulheres na PSP, ingressaram no Comando de Lisboa, em 1930, sendo colocadas, provisoriamente, na “Secção Administrativa” (Ordem de Serviço n.º 115, de 25/04/1930), para funções de vigilância de mulheres e crianças e fins assistenciais (Borges, 2008, 42), sendo-lhes atribuída a categoria única de guardas de 2.ª classe, sem progressão na carreira, pelo menos até 1953, de acordo com DL n.º 34 882, de 4 de setembro de 1945, art.º 23.º, e o art.º 69.º, do Decreto-lei n.º 39 497, de 31 de dezembro de 1953.

Em 1971, passados 41 anos da entrada das primeiras mulheres, realizou-se o “primeiro concurso público para admissão de Guardas do sexo feminino na Polícia, o qual contou com 678 concorrentes, das quais ficaram aprovadas 273 nas provas literárias e físicas” (Portinha, 2010, 10), concorrendo em igualdade com os homens e com a “definição das funções que viriam a ser desempenhadas” (Borges, 2008, 45). A instrução foi ministrada em três centros, Porto, Coimbra e Lisboa, para “não afectar a vida familiar das alunas pois muitas delas eram casadas” (Revista Polícia Portuguesa, 1971, 3). Das que concluíram o curso, a maioria foi colocada em serviços internos, e uma parte residual em missões de policiamento, diurno, nas áreas do trânsito e na vigilância de idosos, mulheres e crianças.

Em 1973, na Ordem de Serviço n.º 14 (II Parte) do CGPSP, foi publicada a abertura de novo concurso público, com alteração das “provas físicas, que passam a ser diferentes de acordo com o sexo do concorrente”, assim como os pré-requisitos (Portinha, 2010, 10). Entre 1975 e 1979, foi interrompido o recrutamento, abrindo no ano seguinte 314 vagas para o curso de alistados, na Escola Prática de Polícia, com 1300 candidatas. Ainda nesse ano, terminou a categoria única para as mulheres (Decreto-Lei n.º 134, de 19 de maio), abrindo a possibilidade de progressão, pelo que, pela primeira vez, foram admitidas mulheres no Curso de Promoção a Subchefe (CPS), limitadas ao número de 20 por falta de alojamento (Borges, 2008, 48).

Considerando a progressiva e positiva integração das mulheres na PSP, apesar dos vários atritos, “a partir de finais dos anos 1980 gera-se assim um entendimento de Estado, pautado pela recetividade social, de que as mulheres seriam elementos transformadores da instituição policial, uma instituição engendrada em atributos de masculinidade” (Durão 2021, 3). Contudo, de acordo com Portinha (2010, 11), as mulheres continuavam a pertencer a um quadro de pessoal distinto, estavam limitadas a exercer funções somente em alguns Comandos e com apenas três categorias profissionais para progredir, ao contrário dos homens que tinham sete.

Em 1982, três mulheres tornaram-se Chefes de Esquadra, altura em que foi criada a Escola Superior de Polícia (atual Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna - ISCPSI), para formar os oficiais da PSP.

O primeiro Regulamento de Admissão e Frequência do Curso de oficiais não diferenciava, candidatos femininos de masculinos, no entanto, tendo em conta que no primeiro concurso todas as 18 mulheres civis que concorreram, reprovaram, no ano seguinte, alteraram os pré-requisitos e as provas físicas (Portinha, 2010, 14).

As crescentes pressões femininas levaram a que, em 1985, através do Decreto-Lei n.º 151/85, de 9 de maio, conforme preâmbulo, se pusesse “termo à situação de constitucionalidade duvidosa de haver dois quadros policiais diferenciados pelo sexo”. De acordo com Durão (2021, 7), “a presença feminina nas forças de segurança começou a merecer maior tolerância a partir da década de 1990, inclusive em manifestações públicas de ministros da administração interna”.

Em 2022, as mulheres atingem todos as categorias profissionais da PSP, com a nomeação da primeira mulher Superintendente-Chefe.

Segundo Durão (2021), a entrada de mulheres na PSP ocorreu devido a dois fatores, o fim da ditadura em Portugal, estando a Polícia largamente associada à repressão, tornava-se

necessário alterar este paradigma e aproximar a população de uma Polícia mais humana, mais democrática, assim como a demanda por mais polícias na rua, pela falta de mão de obra devido à guerra nas ex-colónias.

A ciência em Portugal, sobre os papéis e a perceção de género nas polícias, é escassa, dificultando a sua analogia e generalização, no entanto, os estudos existentes (Borges, 2008; Marinho, 2001; Pinheiro, 2013) sobre a PSP, retratam uma visão atual positiva, concluindo que, não existem diferenças consideráveis entre mulheres e homens, quer na gestão do stress, quer na progressão da carreira, na gestão da rotina e, até, na conciliação trabalho-família e vida social, havendo um elevado espírito de camaradagem e aceitação da mulher, o que evidência uma evolução na cultura e conceção de géneros. Contrariando a literatura, onde as mulheres são consideradas mais sensíveis e emotivas (Berg & Budnick, 1986), ou que a progressão na carreira é ainda mais lenta e difícil para as mulheres (Shields, 1988, citado por Ribeiro, 2010).

Porém, Pinheiro (2013) e Borges (2008) detetaram um fator de género que limita as mulheres, na opção pela progressão na carreira, com medo das transferências, ou pelo local de trabalho/horário, desempenhando funções menos operacionais, a necessidade de conciliar o trabalho e a família, relevando a importância de mecanismos de apoio, como a flexibilidade ou redução de horários, creches/infantários a funcionar 24 horas, assim como a mudança de paradigma de atribuir à mulher o cuidado da família. Acrescentamos, ainda, o estudo de Lopes (2011), sobre as mulheres no Corpo de Intervenção (CI), em que estas são bem vistas no desempenho de funções operacionais nas esquadras, mas não no CI, por ser “descabida e perigosa” (48), concluindo que, esta visão negativa resulta da sensação de que mulheres são protegidas e beneficiadas pela Instituição e pela “filosofia de reação e de acção musculada” associada à subunidade operacional (59).

Ainda de acordo com Borges (2008) e Marinho (2001) ficamos a saber que, a principal razão para as mulheres concorrerem à PSP, é a possibilidade de terem um emprego seguro. Portinha (2010), por sua vez, estudou as mulheres Oficiais na PSP, verificando uma sub-representatividade feminina, não por falta de candidatas, mas pelo rigor das provas físicas, por ao longo do percurso académico não serem preparadas, em especial as candidatas oriundas do ensino público. Segundo Portinha (2010, 15), citando Pinheiro (2001), “as provas físicas têm um papel fundamental na eliminação dos candidatos femininos, apesar de não existir uma base científica para a escolha das mesmas”. Conclui, ainda, que, a entrada de mulheres no posto de oficial, através do ISCPSP, “resultou numa situação de mudança institucional, com repercussões ao nível da sociedade civil, dos elementos

policiais masculinos e, fundamentalmente, das mulheres que decidiram enfrentar este desafio”, sendo estas transformações vistas pelas mulheres oficiais como uma “adaptação, integração e realização profissional extremamente positivas”.

Borges (2008), ao contrário de Portinha (2010), verificou alguma relutância na aceitação de mulheres em cargos de chefia por parte dos homens, em que algumas inquiridas sentiram “muita ou alguma dificuldade” e outras “dificuldade apenas no início” (98).

Apesar do percurso tumultuoso e da resistência que foram encontrando pelo caminho, o papel da mulher na PSP tem evoluído ao longo do tempo, sendo vista, em geral, de igual para igual no desempenho da missão policial, pelos seus colegas masculinos.

De acordo com o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (PPMDFSS) (2021, 6), as “FSS com maior diversidade, para além de serem mais “representativas” da própria comunidade, constituem-se como mais eficazes na prevenção e combate a práticas discriminatórias por parte dos seus efetivos”.

Para procurar fornecer uma compreensão, ampla e atualizada, da situação das mulheres na PSP, este estudo irá procurar explorar as suas experiências e motivações, assim como as interações de género com os seus colegas masculinos, relacionando com o ambiente e a cultura organizacional.

Pelo exposto, propomos com este estudo responder ao seguinte problema de investigação: é premente para a PSP adotar um de Plano de Igualdade, de forma tornar a Instituição mais atrativa para as mulheres?

Método

Para responder aos objetivos e ao problema em estudo, iremos apresentar e justificar, de forma fundamentada, as opções metodológicas adotadas e o respetivo contexto, começando por descrever as hipóteses, que poderão ser comprovadas ou refutadas pelos resultados.

- A PSP dispõe de políticas e estratégias de igualdade de género, assim como mecanismos de resposta específicos para situações de discriminação de género ou assédio dentro da Instituição.
- As mulheres na PSP estão sub-representadas, especialmente nos postos de chefia, tendo como maior entrave no recrutamento os testes físicos.
- As mulheres na PSP sofrem assédio/discriminação no trabalho, principalmente pelos superiores hierárquicos.
- A PSP tem condições de incentivo para o ingresso e permanência das mulheres na PSP.

Instrumentos e Procedimento

Apesar do curto espaço de tempo para a realização deste estudo empírico, procurou-se que o mesmo fosse o mais completo e abrangente possível, pelo que foram definidos os seguintes instrumentos:

1. Para contextualização da problemática e da cultura organizacional da PSP, foi feita uma revisão da literatura, analisados documentos estratégicos da Instituição, procurando verificar se existe uma linguagem inclusiva e a menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, assim como, foram solicitados dados estatísticos internos da PSP, ao Departamento de Recursos Humanos, para análise demográfica, por sexo, categoria e Comando; ao Gabinete de Deontologia e Disciplina, quanto a casos de assédio e discriminação no trabalho; ao Departamento de Formação, para análise do número de formandos e formadores por sexo, assim como as formações ministradas no âmbito da igualdade de género e assédio no trabalho; por fim, foram solicitados dados aos estabelecimentos de ensino (ISCPSI e EPP) quanto ao recrutamento e conclusão dos cursos por sexo;
2. Para complementar o trabalho, foi aplicado inquérito, por questionário, em formato digital, para preenchimento “on-line”, de forma anónima e a nível nacional. O mesmo foi remetido pelo Gabinete de Sistemas de Informação da PSP, após devida autorização. Tendo sido baseado num Estudo Técnico Nacional do Ministério da Justiça Brasileiro, realizado em 2013, acessível online, com os seguintes temas: caracterização sócio-demográfica e profissional; qualidade e valorização profissional; relações profissionais e relações de género; discriminação e violação de direitos; saúde e qualidade de vida, com o intuito de aferir as dificuldades e motivações no exercício das funções, as condições de ingresso e de trabalho, as estratégias de inclusão e equidade, e comportamentos discriminatórios. O questionário foi adaptado à realidade da PSP, resumindo-se a uma parte inicial, que explica os objetivos do mesmo, seguido de perguntas fechadas, com respostas únicas ou de escolha múltipla, e uma parte final com duas questões abertas, uma relacionada com saúde e outra para testemunho. Pelo curto tempo para realização do estudo, foi dada uma semana para resposta ao inquérito. A análise estatística foi efetuada utilizando como software o Excel;
3. Para elaboração do Plano de Igualdade da PSP, foi ainda analisada a implementação pelo CITE dos Planos para a Igualdade em Portugal, socorrendo-nos do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, assim como do

PPMDFSS e os “Gender Action Plan” aplicados pela polícia da ONU nas missões de paz.

Amostra

Para conhecer as conceções, práticas e situações de (des)igualdade de género procurou-se uma amostra extensa e representativa da organização, para tal foi remetido, via email institucional, um inquérito a 1982 mulheres da PSP, dando indicação que o mesmo se destinava apenas às mulheres com funções policiais, as quais correspondem a 1851, conforme dados do DRHPSP, obtendo 345 respostas (18,6% do efetivo feminino). A amostra envolveu todas as categorias profissionais da PSP (Oficiais, Chefes e Agentes), sendo os critérios para fazer parte do estudo:

- Pertencer ao sexo feminino;
- Desempenhar funções policiais;
- Encontrar-se no ativo ou na pré-aposentação.

Quanto à sua caracterização, a média de idade centra-se nos 42,5 anos, a maioria são detentoras de níveis médios e superiores de escolaridade, 40,3% são casadas, 29% solteiras, tendo pelo menos um filho (65,2%). Relativamente à categoria profissional, 20,9% são Oficiais, 11,6% Chefes e 67,5% são Agentes, sendo a antiguidade profissional homogénea. As funções que exercem são maioritariamente operacionais (59,1%), sendo que 30,1% desempenha funções de Comando ou Chefia. A maioria das inquiridas encontram-se colocadas no Comando Metropolitano do Porto e de Lisboa conforme Tabela 1 infra:

Tabela 1

Unidade onde as mulheres prestam serviço

Unidade da Polícia de Segurança Pública	N.º de mulheres inquérito	N.º de mulheres DRHPSP
Comando Distrital da Guarda	1	7
Comando Distrital de Aveiro	5	37
Comando Distrital de Beja	2	8
Comando Distrital de Braga	5	31
Comando Distrital de Bragança	2	13
Comando Distrital de Castelo Branco	1	7
Comando Distrital de Coimbra	3	18
Comando Distrital de Évora	3	12
Comando Distrital de Faro	5	44

Comando Distrital de Leiria	7	40
Comando Distrital de Portalegre	4	5
Comando Distrital de Santarém	2	17
Comando Distrital de Setúbal	30	131
Comando Distrital de Viana do Castelo	4	15
Comando Distrital de Vila Real	2	12
Comando Distrital de Viseu	4	17
Comando Metropolitano de Lisboa	128	786
Comando Metropolitano do Porto	60	205
Comando Regional da Madeira	11	116
Comando Regional dos Açores	15	102
Direção Nacional da PSP	31	146
EPP	3	12
ISCSPI	8	36
Serviços Sociais da PSP	1	6
Unidade Especial de Polícia	8	34
Total	345	1851

Apresentação e discussão dos resultados

Procede-se agora à apresentação dos dados obtidos, com uma análise descritiva dos documentos estratégicos e dos dados do inquérito, apoiando-nos em figuras e tabelas, e terminando com a apresentação do Plano de Igualdade, com objetivos, atividades e indicadores a atingir por prazo.

Ao analisar os documentos estratégicos da PSP, retirados da sua página na internet, a Estratégia 2023/2025, o Plano de Atividades 2021 (PA) e o Balanço Social 2021, verificamos que não existe menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens ou sobre o combate ao assédio no local de trabalho, assim como não são referidas medidas de conciliação trabalho-família, apesar do PA abordar esta questão, na rubrica “Formação e capacitação física”, mas não a concretiza. Quanto à desagregação de dados por sexo, consideramos que deveria haver uma maior dissecação, para se obter uma melhor compreensão da realidade feminina, a título de exemplo as dispensa de serviço por sexo, que iriam auxiliar na avaliação da conciliação trabalho-família.

Desta forma, infirmamos a primeira hipótese, reforçada pela resposta infra ao inquérito (Tabela 2), da qual se destacam as respostas negativas e o desconhecimento da sua existência pelo seu principal público-alvo (76,3%).

Tabela 2

Resposta Inquérito sobre políticas de igualdade na PSP

A PSP dispõe de políticas preventivas e mecanismos de denúncia e disciplinares para a discriminação de género, assédio sexual, exploração sexual ou abuso sexual dentro da Instituição?	N	%
Não	83	24,1%
Não sei	180	52,2%
Sim	82	23,8%

Alertamos, no entanto, para uma crescente preocupação na área da igualdade, com a nomeação, em 2021, de um Oficial de Direitos Humanos na PSP, para coordenar a implementação do PPMDFSS, procurando, a título de exemplo, promover uma maior diversidade no recrutamento com a imposição de cotas (Portal do Governo, 2021). Nesta senda, foram, ainda, realizados, durante o ano de 2022, cursos como “Igualdade e não discriminação”, “IBERPOL - curso de igualdade de género”, “IBERPOL-I curso género igualdad, equidad e inclusión cuerpos policiales”, para um total de 18 polícias. Sendo esta matéria discutida nos planos curriculares dos estabelecimentos de ensino, no entanto, deveria haver um maior enfoque na igualdade e assédio no local de trabalho, para consciencializar os alunos e a evitar más práticas futuras.

A sub-representação da mulher na PSP foi constatada em todas as categorias profissionais (Oficial, Chefe e Agente), representando apenas 8,79% do efetivo, confirmando parte da nossa segunda hipótese, conforme Tabela 3, sendo este, como já referido, um problema mundial.

Tabela 3

Percentagem de mulheres e homens por Posto na PSP

Posto Profissional da PSP	% Mulheres	% Homens	% Diferença
Superintendente-Chefe	5,56%	94,44%	88,89%
Superintendente	6,35%	93,65%	87,30%
Intendente	19,23%	80,77%	61,54%
Subintendente	13,68%	86,32%	72,65%
Comissário	10,62%	89,38%	78,75%
Subcomissário	28,93%	71,07%	42,14%
Chefe Coordenador	14,19%	85,81%	71,62%
Chefe Principal	15,35%	84,65%	69,30%
Chefe	5,66%	94,34%	88,67%

Agente Coordenador	19,86%	80,14%	60,27%
Agente Principal	7,42%	92,58%	85,16%
Agente	12,16%	87,84%	75,68%
TOTAL	8,79%	91,21%	82,42%

Contrariando em parte a literatura, a Tabela 4 mostra-nos que a categoria com maior representatividade feminina é a de Oficiais, com 14,75%, verificando-se, no entanto, que a categoria de Chefe (chefia intermédia) é que apresenta menor representatividade, com 8,30%.

Tabela 4

N.º de mulheres e homens por categoria profissional na PSP

Categoria Profissional	N.º de Mulheres	% de Mulheres	N.º de Homens	% de Homens	TOTAL
Oficial	128	14,75%	740	85,25%	868
Chefe	183	8,30%	2023	91,70%	2206
Agente	1540	8,56%	16443	91,44%	17983
TOTAL	1851	8,79%	19206	91,21%	21057

Para ascender à categoria de Chefe é necessário, enquanto Agente, concorrer ao Curso de Promoção a Chefe (CPC), na EPP, havendo pré-requisitos, como idade mínima de 6 anos de serviço, provas físicas e de conhecimento.

De 1982 (entrada das primeiras mulheres) até 1984, não existem dados, sendo que, a partir de 84, realizaram-se, em 38 anos, 26 cursos, correspondendo 8 aos últimos 20 anos, limitando as possibilidades de candidatura.

Conforme os dados retratados na Tabela 5, entre 1984 e 2005, a taxa de mulheres (9,13%) que concorreu ao CPC foi bastante reduzida relativamente aos homens (90,87%). Das 1359 mulheres que concorrem, 20,08% concluíram o curso, tendo os homens um aproveitamento de 19,80%.

Tabela 5

Dados relativos ao Concurso do Curso de Promoção a Chefe – 1984 a 2005

Ano	Candidatos		Entraram no curso		Concluíram o curso	
	H	M	H	M	H	M
1984/2005						
Total	13522	1359	2722	278	2678	273
%	90,87%	9,13%	90,73%	9,27%	90,75%	9,25%
MED	588	62	119	12,5	117,5	12,5
Total	14881		3000		2951	

Neste período, não existem dados segregados por sexo quanto às fases de recrutamento, pelo que não é possível aferir os fatores que levaram à eliminação, dos homens e mulheres, os quais podem estar relacionados com os pré-requisitos, as provas ou desistências.

A partir do curso de 2010 até 2021, realizaram 4 cursos, mas não existe informação segregada por sexo de candidato, aferindo-se apenas que concluíram o curso uma média de 12 mulheres para 190 homens.

A insuficiente informação não nos permite concluir se o recrutamento é um fator determinante na progressão das mulheres a postos intermédios na PSP, mas segundo Borges (2008, 49) as vagas não serão o fator preponderante para a falta de mulheres uma vez que nunca as atingiram. O que significa que, a falta de mulheres Chefes, poderá estar relacionada com o processo de recrutamento (pré-requisitos, provas, desistência), ou o absentismo de candidatas, por falta de motivação, opção pessoal ou, como refere Pinheiro (2013) e Borges (2008), por receio das transferências de Comando, que iriam dificultar a conciliação trabalho-família. Tornando-se, premente monitorizar estes fatores, adotando-se medidas que propiciem o bem-estar dos profissionais da PSP, como, por exemplo, a informação prévia ao concurso do número de vagas disponíveis a nível nacional.

Quanto às categorias de Oficial e de Agente, o seu ingresso na PSP é feito mediante provas específicas, que envolvem testes físicos, prova de conhecimento e/ou psicotécnicos, provas médicas, entre outras. Todos os anos realiza-se o curso de formação de Oficiais, no ISCPSI, com a duração de 5 anos. Na EPP, realiza-se o curso de 9 meses para formar a categoria de Agentes, o qual ocorre com uma regularidade quase anual, no entanto, nos últimos anos houve uma redução exponencial no número de alunos recrutados. Dos 31791 polícias formados na EPP, 93% pertencem ao universo masculino, enquanto as mulheres são no total 2339 (7%), verificando-se uma elevada falta de representatividade.

Desde a abertura do ISCPSI realizaram-se 34 cursos, estando 5 a decorrer no momento, formando um total de 639 oficiais masculinos e 118 oficiais femininos. Os dados estatísticos mostram-nos que, em média, concorrem menos 287 mulheres que homens, estando a percentagem de conclusão do recrutamento nos 2% para as mulheres para 9% de homens, a percentagem média de mulheres que entram no curso é de 50% para 46,3% dos homens, assim como a percentagem de conclusão do curso é de 100% nas mulheres e de 96% nos homens, o que pode indicar índices mais elevados de motivação, podendo concorrer poucas mulheres, mas as que concorrem estão decididas a levar o desafio até ao fim. Pelos dados, verificamos uma perda de mulheres de 61% nas provas físicas e de 35% nas restantes fases do recrutamento.

Tabela 6*Candidatos ISCPST*

Desde 1984	N.º		%	
	H	M	H	M
N.º de candidatos	20425	9724	68%	32%
Excluídos provas físicas	8588	5913	42%	60%
Concluíram recrutamento	1839	376	9%	2%
Entraram no curso	776	180	46%	50%
Concluíram o curso	639	118	96%	100%

Nota: Na rubrica “Concluíram o curso” só estão os dados até 2018.

Existe uma inteligível falta de atratividade e dificuldade para as mulheres ingressarem na carreira policial, tal como para concorrerem ao posto intermédio, tornando-se importante combater esta exclusão, dentro e fora da Instituição, procurando transmitir a importância e o contributo positivo do trabalho feminino. Para tal, é fundamental um pré-diagnóstico, com estatística completa e segregada, de todas as fases do curso e recrutamento, assim como a realização de inquéritos às mulheres que não concluíram o recrutamento, às desistentes, às polícias e civis, de modo a compreender as suas dificuldades e anseios, para criação de uma estratégia, estruturada e direcionada, que motive e apoie as mulheres, criando maiores perspectivas de carreira e de promoção na PSP.

Conciliando com o nosso inquérito, identificamos alguns dos principais motivos que levam as mulheres a concorrer à PSP (Tabela 7), podendo este ser um dos passos para orientar as campanhas de recrutamento.

Tabela 7*Motivos para ingressar na Polícia*

Quais foram os motivos que a levaram a ingressar na Polícia?	N.º
Nobreza da função	156
Estabilidade do serviço público	155
Oportunidade de prestar ajuda à comunidade	152
Agir na defesa do cidadão	115
Vocação	100
Influência de familiares/amigos	90
Natureza da atividade/adrenalina	89
Remuneração e/ou benefícios	65
Oportunidade (estava a candidatar-me a diferentes concursos públicos)	36
Falta de opção no mercado de trabalho	21
Status	10

Prestígio social relacionados à profissão	9
Poder associado à carreira	4
Fascínio por fardas	1

Um dos temas abordados no inquérito, prende-se com a discriminação e violação de direitos, das 345 inquiridas, 172 (49,8%) afirmaram que já sofreram alguma experiência discriminatória em função do género, durante o trabalho (Tabela 8).

Tabela 8

Discriminação baseada no género

Experiências de discriminação, durante o trabalho, pelo fato de ser mulher	N.º	%
Foi humilhada/desrespeitada por colega de mesmo nível hierárquico	70	40,7%
Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico inferior	16	9,3%
Foi humilhada/desrespeitada por colega de nível hierárquico superior	91	52,9%
Sofreu discriminação por sua orientação sexual por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho	8	4,7%
Sofreu discriminação racial por seu/sua superior hierárquico e/ou colega de trabalho	7	4,1%
Foi discriminada no atendimento ao público (por ser mulher e polícia)	58	33,7%
Foi discriminada por ser polícia (por amigos, familiares ou em outros relacionamentos fora da instituição)	41	23,8%
Não deseja responder	16	4,6%
Nunca se sentiu discriminada, humilhada, desrespeitada em seu ambiente de trabalho por ser mulher	157	45,5%

Quando questionadas se já foram sujeitas a assédio sexual, exploração ou abuso no trabalho, 196 (56,8%) das inquiridas respondeu que sim, conforme os comportamentos descritos na Tabela 9.

Tabela 9

Assédio no local de trabalho

Experiências de assédio sexual, exploração ou abuso no trabalho	N.º	%
Ameaças ou sugestões de oferta de benefícios/vantagens feita por Superior Hierárquico em troca de favores sexuais	13	6,6%
Assobios, ruídos, gestos	41	20,9%
Beijos/abraços forçados	18	9,2%
Comentários irritantes ou degradantes sobre a aparência física	96	49,0%
Comentários irritantes ou degradantes sobre comportamento físico	31	15,8%
Contato físico indesejado	36	18,4%
Foi observada enquanto tomava banho/trocava de roupa	2	1,0%
Insultada com expressão de cariz sexual	1	0,5%
Itens de natureza sexual exibidos no local de trabalho, materiais escritos de natureza sexual	16	8,2%
Outras ameaças para se submeter a exigências sexuais	4	2,0%

Pedidos indesejados de natureza sexual	48	24,5%
Piadas de sexo	125	63,8%
Pressão para se envolver em atividade sexual, mas sem ameaças relacionadas ao trabalho	12	6,1%
Tocar partes íntimas do corpo	1	0,5%
Não deseja responder	16	4,6%
Nunca sofreu constrangimentos ou assédio por ser mulher	133	38,6%

Apenas 9 mulheres formalizaram denúncia, junto de órgão interno (Superior Hierárquico/ Núcleo de Deontologia e Disciplina) e/ou externo (Tribunal; Organização), sendo que 2 recorreram à Associação Sindical, alegando os motivos abaixo enunciados (Tabela 10) para não denunciar.

Tabela 10

Motivos para não denunciar

Motivos alegados para não denunciar	N.º
Não considerei relevante/grave	26
Não realizou denúncia porque desconhece os canais competentes	10
Não realizou denúncia porque foi desencorajada pela família e/ou amigos	3
Não realizou denúncia porque foi desencorajada pelo(a)s colegas	6
Não realizou denúncia porque não acredita nos canais existentes	66
Não realizou denúncia porque sentiu medo de ser punida	27

As denúncias formalizadas no órgão interno e/ou externo (Tribunal; Organização), tiveram os seguintes desfechos para os denunciados (Tabela 11).

Tabela 11

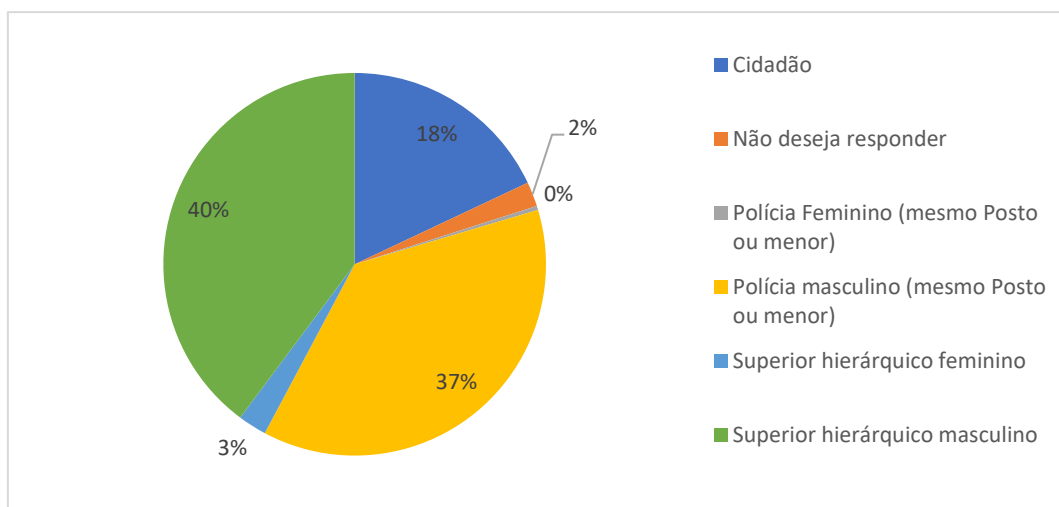
Desfecho para o denunciado(a)

Desfecho para o denunciado(a)	N.º
Mediação do Comandante	1
Desconhece o desfecho	2
Recebeu advertência formal	1
A denúncia foi arquivada	3
Punida com 6 dias multa	1
Ainda não houve decisão	1

A Figura 5, dá-nos uma perspetiva dos denunciados das situações descritas como discriminação/ assédio.

Figura 2

Percentagem de denunciados por tipo



Alertamos que, os dados apresentados baseiam-se no inquérito, não havendo dados oficiais, uma vez que, por serem pessoais e sensíveis, não foi autorizada a sua divulgação, assim como não foram encontrados outros estudos sobre esta matéria nas polícias, em Portugal, devendo haver prudência na sua análise.

No entanto, eles revelam um cenário que deve ser exaustivamente explorado e detalhado, tendo em conta as suas implicações para as vítimas, especialmente afetadas emocional e profissionalmente (63%), e para a Instituição.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT,1), “a violência e o assédio no mundo do trabalho priva as pessoas da sua dignidade, é incompatível com o trabalho digno, e uma ameaça à igualdade de oportunidades, à segurança, à saúde e aos ambientes produtivos de trabalho”.

Desta forma confirmamos a nossa hipótese, tornando-se, premente desenvolver políticas e estratégias de prevenção e combate a este fenómeno, aumentando a sua consciencialização, para um melhor clima organizacional com maior transparência, aumentando a confiança dos seus profissionais nos mecanismos de denúncia e de resposta.

O Relatório Especial do Instituto Nacional de Justiça (2019, 4), refere que, uma das formas mais eficazes de diminuir a discriminação é através da formalização de denúncia.

Alertando, ainda, que, o assédio está normalizado nas polícias e apenas os casos mais graves são reportados, tendo em conta que muitos polícias não se consideram vítimas de assédio, apesar de descreverem atos que se enquadram no mesmo, daí a importância deste não ser um assunto tabu, para que, as suas vítimas consigam identificar e reportar pelas vias mais competentes, zelando pelo seu anonimato e bem-estar.

Apesar deste tema complexo, a visão das mulheres sobre a PSP é muito positiva, na Tabela 12, verificamos que 69,2% encontra-se “Muito Satisfeita/Satisfeita” com a sua profissão, sendo que 46,1% escolheria a mesma, 75,1% vê-se a aposentar como força de segurança (Tabela 13), e 63,2% sentem “Frequentemente/ Sempre” orgulho em afirmar-se como polícia (Tabela 14).

Tabela 12

Satisfação com a profissão

Em relação à profissão, considera-se	N	%
Muito satisfeita	45	13,0%
Satisfeita	194	56,2%
Nem satisfeita, nem insatisfeita	67	19,4%
Muito insatisfeita/Insatisfeita	38	11,0%
Não sabe/Nunca pensou a respeito	1	0,3%

Tabela 13

Futuro profissional

Em relação ao seu futuro profissional, você pretende	N	%
Aposentar-se como profissional da segurança pública	259	75,1%
Não sabe/Ainda não pensou no futuro	42	12,2%
Sair da instituição tão logo encontre oportunidade melhor	44	12,8%

Tabela 14

Sente orgulho em ser Polícia

Sente orgulho em contar que é polícia	N	%
Às vezes	103	29,9%
Frequentemente/ Sempre	218	63,2%
Não sabe	1	0,3%
Nunca	3	0,9%
Raramente	20	5,8%

Quanto ao ambiente de trabalho, a percepção é positiva, em que 91,3% das inquiridas considera que existe igualdade salarial para trabalho igual, assim como 61,4% considera que existem iguais condições de progressão na carreira (Tabela 15), evidenciando a igualdade de oportunidades dentro da PSP, e o que se torna num incentivo, quer para

mulheres, quer para homens, no mundo do trabalho. Reforçando que, quando questionadas sobre a posição atual na carreira, comparativamente com os colegas que ingressaram no mesmo concurso, consideraram “Igual” em 61,70% comparado com os colegas masculinos e 63,50% “Igual” com as colegas femininas.

Tabela 15

Direitos do trabalhador

Relativamente aos direitos dos trabalhadores, a instituição garante para as mulheres	N.º	%
Salários iguais para funções iguais	315	91,3%
Assistência à família	230	66,7%
Licença parental	226	65,5%
Iguais condições de progressão na carreira	212	61,4%
Jornada contínua	166	48,1%

Um dos temas mais importantes quando se relaciona condições de trabalho e a retenção/progressão das mulheres é a conciliação trabalho-família, como já abordado ao longo do estudo, não é possível à mulher dissociar-se dessa função enquanto for considerada o principal garante na criação dos filhos, apesar dos tempos estarem a mudar. Quando questionadas sobre a conciliação trabalho, família e vida social (Tabela 16) 97,1% considerou como muito importante, e que, a dificuldade de conciliação se reparte entre ambos os sexos (53,3%), apesar de 42,9% considerar mais difícil para a mulher.

Tabela 16

Conciliação trabalho família e vida social

Conciliação trabalho, família e vida pessoal é importante?	N	%
Importante	9	2,6%
Muito importante	335	97,1%
Não tenho a certeza	1	0,3%
Considera a conciliação trabalho e a família é mais difícil para	N	%
Ambos os sexos	184	53,3%
Não sei	6	1,7%
Polícias femininos	148	42,9%
Polícias masculinos	7	2,0%

A profissão policial, tendo em conta o trabalho por turnos (40,3% da amostra), o desgaste da missão em si, a colocação muitas das vezes longe da família, torna-se um entrave a esta conciliação. Na nossa amostra, 171 profissionais (Tabela 17) alegam que mudaram de

residência por motivos profissionais, levando a que muitas vezes não tenham uma retaguarda familiar de apoio.

Tabela 17

Motivos para alteração de residência

A residência atual difere da sua naturalidade, a mudança deveu-se a	N	%
Motivos familiares	40	16,53%
Motivos profissionais	171	70,66%
Opção pessoal	35	14,46%

Com o trabalho detetaram-se falhas que colocam em causa os direitos das trabalhadoras, como 28% das inquiridas que, durante a gravidez, foram mudadas de funções com perda remuneratória, a falta de condições nas infraestruturas (Tabela 18), que para 92,8% das inquiridas é relevante serem criadas, ou a falta de recursos materiais adaptados às necessidades das mulheres, como equipamentos de proteção individual, uma farda operacional para as grávidas ou utilização de peças de fardamento estereotipadas, que criam desigualdade de oportunidades.

Tabela 18

Instalações de uso feminino

No local de trabalho existem instalações para uso feminino	Não	Não sabe	Sim	Condições
Alojamento	53,9%	3,5%	42,6%	Razoáveis/Boas
Casa de banho	10,1%	0,3%	89,6%	Razoáveis/Boas
Vestiário com cacifos	14,5%	0,3%	85,2%	Razoáveis/Boas
Duche	22,6%	0,9%	76,5%	Razoáveis/Boas
Creches para filho(s)	93,9%	4,9%	1,2%	Boas
Áreas reservadas para amamentação	90,1%	7,2%	2,6%	Boas

Concluindo, podemos dizer que, a PSP tem condições de incentivo para o ingresso e permanência das mulheres na PSP, quer pela nobreza da missão, quer pela estabilidade, quer pela igualdade de tratamento, havendo arestas a limar, como em todas as organizações. Em especial, uma que muito mudou, num curto espaço de tempo, para se adaptar e modernizar, tendo sempre como premissas a defesa dos direitos fundamentais, dos quais se destaca a igualdade e a não discriminação. Devendo haver uma maior aposta nos mecanismos de controlo internos, na melhoria das condições dos seus profissionais, no

que toca a recursos, infraestruturas e políticas de bem-estar, em especial na conciliação trabalho-família, promovendo a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento pessoal e profissional, para uma maior satisfação, motivação e menor absentismo, criando confiança e credibilidade, assim como reconhecimento e uma imagem Institucional positiva.

O Plano para a Igualdade adaptado à PSP a que nos propomos irá atuar como uma política pública de segurança preventiva, incipiente e complementar no combate à discriminação de género na PSP. O PPMDFSS, promovido pela Inspeção-Geral da Administração Interna, em colaboração com o Gabinete do Ministro da Administração Interna, baseia-se essencialmente na relação Polícia – Cidadão, sem aprofundar as especificidades de cada FSS, pelo que consideramos de todo relevante e inédito criar um plano próprio para a PSP, uma vez que sem uma cultura organizacional interna forte e saudável, dificilmente se consegue disseminar uma imagem externa positiva.

Para a elaboração do Plano, tendo em conta o pré-diagnóstico realizado, foram detetadas áreas que necessitam de uma maior atenção e do desenvolvimento de ações que visem melhorar a vida dos seus funcionários, pelo que nos focámos nas seguintes áreas:

- Área do recrutamento;
- Área da formação;
- Área dos mecanismos preventivos, monitorização e repressão.

ATIVIDADE	QUEM	INDICADORES DE DESEMPENHO	ORÇAMENTO	METAS ANUAIS		
				A0 -Base 31 Dec 23	A1 31 Dec 24	A2 31Dec 25
META 1: RECRUTAMENTO						
META 1.1. Aumentar o recrutamento de mulheres na PSP						
Objetivo estratégico 1.1: Atingir 10% de mulheres com funções policiais na PSP até 2025						
<p>Monitorizar o N.º/rácio de mulheres que concorrem à PSP, para aferir o progresso em relação à meta e identificar desafios e soluções em cada fase do recrutamento.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haver todos os anos curso de recrutamento na EPP (1000 vagas) e no ISCPSI • Estudo analítico sobre os critérios de recrutamento e seus efeitos adversos nas mulheres • Criar um processo de recrutamento considerando a igualdade de género • Análise estatística das diferentes fases/processos do recrutamento, por sexo • Estabelecimento de cotas • Paridade de género no painel de recrutamento • Treino sobre género para o painel de recrutamento • Criar uma rede de apoio para candidatos, com sessões de esclarecimento, à semelhança do “Open day” • Inquérito, voluntário, sobre os motivos de desistência do recrutamento/curso, com relatório anual 	<p>Governo</p> <p>DNDO</p> <p>DFORM</p> <p>ISCPSI</p> <p>EPP</p> <p>Parceria (CITE; GIC)</p>	<p>KPI</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10% das pessoas recrutadas por ano na EPP são mulheres • 40/60% de paridade de género no painel de recrutamento <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • N.º de critérios identificados que têm um efeito adverso para as mulheres • N.º de critérios alternativos desenvolvidos • N.º de mulheres que: <ul style="list-style-type: none"> • candidataram • reprovaram nos pré-requisitos; nas provas físicas, de conhecimentos, médicas, etc • recrutadas • concluíram o curso • N.º de formações do painel de recrutamento • N.º de mulheres que participaram na formação do painel • N.º de mulheres no painel de recrutamento • N.º de chumbos/desistências e inquéritos de qualidade realizados • N.º de relatórios e propostas 	<p>Associado à realização do curso</p>	<p>Criação do Painel de análise dos requisitos</p> <p>Definição e implementação de Cotas</p> <p>Painéis de recrutamento com 40% de paridade</p> <p>Criação e implementação da base de dados no Excel</p> <p>30% do painel formado</p> <p>Definição da estratégia das sessões de esclarecimento</p> <p>Criação do inquérito com 50% de difusão por email</p>	<p>Painéis de recrutamento com 60% de paridade</p> <p>60% do painel formado</p> <p>Implementação das sessões de esclarecimento</p> <p>100% de difusão do inquérito, com primeiro relatório anual</p>	
Objetivo estratégico 1.2: Atingir 10% de mulheres com funções policiais de chefia intermédia na PSP até 2025						
<p>Monitorizar e acompanhar o N.º/rácio de mulheres em posições de chefia intermédia e mulheres que preencham os requisitos para candidatura, aferir o progresso da meta e identificar desafios e soluções em cada fase do recrutamento.</p> <p>Atividades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haver todos os anos curso de recrutamento na EPP (100 vagas) • Estudo analítico sobre os critérios de promoção e os seus efeitos adversos nas mulheres 	<p>Governo</p> <p>DNDO</p> <p>DFORM</p> <p>ISCPSI</p>	<p>KPI</p> <ul style="list-style-type: none"> • 13 % das pessoas recrutadas por ano para o CFC são mulheres • 40/60% de paridade de género no painel de recrutamento <p>Indicadores</p>	<p>Associado à realização do curso</p>	<p>Criação do Painel de análise dos requisitos</p> <p>Definição e implementação de Cotas</p>	<p>Painéis de recrutamento com 60% de paridade</p> <p>60% do painel formado</p>	

ATIVIDADE	QUEM	INDICADORES DE DESEMPENHO	ORÇAMENTO	METAS ANUAIS		
				A0 -Base 31 Dec 23	A1 31 Dec 24	A2 31Dec 25
<ul style="list-style-type: none"> • Criar ou rever o processo de promoção considerando a igualdade de género • Analisar estatística das diferentes fases do recrutamento, por sexo • Paridade de género no painel de recrutamento • Treino sobre género para o painel de recrutamento • Criar uma network de apoio para candidatos, com sessões de esclarecimento • Inquérito sobre os motivos de desistência do recrutamento/curso • Inquérito às agentes sobre os possíveis entraves para concorrerem • Fornecer formação de liderança para mulheres, de preferência ministrada por mulheres 	EPP Parceria (CITE; GIC)	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de critérios identificados que têm um efeito adverso para as mulheres • N.º de critérios alternativos desenvolvidos • N.º de mulheres que: <ul style="list-style-type: none"> • candidataram • reprovaram nos pré-requisitos; nas provas físicas, de conhecimentos, médicas, etc • recrutadas • concluíram o curso • N.º de formações do painel de recrutamento • N.º de mulheres que participaram na formação do painel • N.º de mulheres no painel de recrutamento • N.º de chumbos/desistências e inquéritos de qualidade realizados • N.º de relatórios e propostas 		Painéis de recrutamento com 40% de paridade Criação e implementação da base de dados no Excel 30% do painel formado Definição da estratégia das sessões de esclarecimento Criação do inquérito com 50% de difusão por email	Implementação das sessões de esclarecimento 100% de difusão do inquérito, com primeiro relatório anual	
META 2: FORMAÇÃO						
Objetivo estratégico 2.1. Integração da discriminação de género e assédio no trabalho nas unidades curriculares dos estabelecimentos de ensino						
Revisão dos planos curriculares dos estabelecimentos de ensino, de modo a contemplarem o combate à discriminação de género e assédio no local de trabalho. Atividades: <ul style="list-style-type: none"> • Revisão dos planos curriculares • Criação da disciplina ou incorporação da temática, com sistematização dos conteúdos e cargas horárias, sobre igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho • Nomeação de formadores 	DNFORM ISCPSI EPP Parceria (CITE; GIC)	KPI <ul style="list-style-type: none"> • Temáticas da discriminação e assédio no trabalho integradas nas unidades curriculares dos estabelecimentos de ensino Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • N.º de Polícias formados por sexo • N.º de formadores por sexo • N.º de horas curriculares 	Nomeação de formadores Material didático	Revisão dos planos curriculares Criação da disciplina Nomeação de formadores	100% de formação	
Objetivo estratégico 2.2. Integração da discriminação de género e assédio no trabalho no plano de formação anual						
Elaborar o plano de formação tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens Atividades: <ul style="list-style-type: none"> • Rever o plano de formação 	DFORM Parceria (CITE; GIC)	KPI <ul style="list-style-type: none"> • 100% dos polícias certificados Indicadores		Rever plano da formação	50% certificação no curso prevenção de assédio	100% certificação no curso

ATIVIDADE	QUEM	INDICADORES DE DESEMPENHO	ORÇAMENTO	METAS ANUAIS		
				A0 -Base 31 Dec 23	A1 31 Dec 24	A2 31Dec 25
<ul style="list-style-type: none"> • Assegura a oportunidade de igual acesso ao N.º de horas de formação para ambos os sexos • Realizar ações de formação online, avulsas, junto do efetivo policial, com o apoio de entidades parceiras, sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho 		<ul style="list-style-type: none"> • N.º de Polícias formados por sexo • N.º de formadores por sexo • N.º de formações e horas curriculares 		Contato com as entidades e criação da formação		prevenção de assédio
META 3: MECANISMOS DE PREVENÇÃO, MONITORIZAÇÃO E REPRESSÃO						
Objetivo estratégico 3.1. Prevenção da discriminação de género e assédio no trabalho						
<p>Fornecer informação clara e atualizada sobre os mecanismos de prevenção, denúncia, tratamento e acompanhamento de casos de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho, garantindo o conhecimento das orientações internas.</p> <p>Atividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nomear ponto focal para o assédio • Nomear pontos focais nos Comandos • Desenvolver política contra a discriminação e o assédio no local de trabalho • Definir mecanismos de denúncia e apoio • Formação para receção das denúncias • Criação de email institucional para as denúncias • Difundir DN Informa com sensibilização de tolerância zero com práticas discriminatórias ou assédio, indicando os mecanismos de denúncia, acompanhamento e apoio • Folhetos e cartazes sobre prevenção e mecanismos de denúncia, acompanhamento e apoio • Inquérito anónimo anual sobre assédio no Google forms, enviado por email institucional 	DNGIRP DNFORM DNDO DNGSI DNGDD Parceria (CITE; GIC)	KPI <ul style="list-style-type: none"> • Ter uma estratégia sobre discriminação e assédio no local de trabalho • 100% difusão sobre prevenção e mecanismos de denúncia • Duas pessoas de ambos os sexos formados para operar o email • Um inquérito por ano Indicadores <ul style="list-style-type: none"> • N.º de Polícias formados por sexo • N.º de cartazes distribuídos e emails enviados • N.º de inquéritos respondidos por sexo e idade • N.º de vítimas de assédio por sexo e posto • N.º de vítimas encaminhadas para apoio por sexo e posto • N.º de agressores por sexo e posto • N.º de casos de assédio denunciados, investigados e resolvidos / arquivados • N.º de condenados/absolvidos para monitorizar possíveis reincidências 	Impressão de folhetos	Nomeação dos pontos focais Criação e aprovação da Política Criação de email Criação do inquérito 100% Certificação para receção das denúncias Elaboração de flyers/cartazes	50% da política implementada 100% de envio de emails 90% do inquérito respondido	100% da política implementada 100% de envio de emails 100% do inquérito respondido

Conclusão

O presente estudo iniciou com um enquadramento teórico, histórico e conceptual, dos direitos da mulher e o do seu papel na sociedade, em especial da divisão por género do trabalho, com o fim de compreendermos a história da mulher na PSP e o porquê de ter começado tão tardiamente.

Como amplamente referido, a literatura existente acerca da perceção do género na Polícia, em contexto nacional, revelou-se escassa, pelo que procuramos com este trabalho, que não é definitivo, contribuir para um progresso nesta matéria.

Assim, foi possível verificar que, à semelhança da nossa sociedade, a mulher polícia, em Portugal, apesar das adversidades, conseguiu resistir e encontrar o seu lugar num mundo mais inclusivo, para o qual contribuiu com afinco, participando numa revolução cultural e no crescimento de uma sociedade, mais justa, humana e responsável.

O caminho que percorreram foi longo, verificando-se ainda assimetrias, e serão precisos muitos anos para haver mudanças efetivas, pelo que se torna premente apostar nesta temática, alargando a sua participação aos polícias masculinos, fundamentais agentes de mudança, que muitas vezes não se apercebem da segregação de que as mulheres são vítimas, não querendo estas sujeitar-se a discriminação, positiva ou negativa, apenas serem tratadas de igual, reconhecendo as suas diferenças anatómicas e findando com as “relações de poder desequilibradas entre as mulheres e os homens” (António, 2012, 23). Lembrando que, “existem características próprias e exclusivas da feminilidade da mulher na nossa sociedade que devem ser aproveitadas para ajudar a construir os valores da polícia actual” e a “construção da igualdade de género social” (Lopes, 2011, 58).

Para tal, importa apostar em boas práticas, em programas de promoção da igualdade entre mulheres e homens, e de não discriminação ou assédio, assim como nas políticas de conciliação trabalho-família, devidamente estruturadas e planeadas, com prazos a cumprir e prioridades definidas, para melhorar o ambiente organizacional, a qualidade de vida, bem-estar e a satisfação dos funcionários, aumentando dessa forma o seu rendimento e comprometimento com a organização. Ao elaboramos uma proposta de Plano de Igualdade para a PSP, para 3 anos, o qual consideramos ter objetivos mensuráveis e concretizáveis, pretendemos auxiliar a PSP a tornar-se numa Instituição mais inclusiva, atrativa e moderna, respondendo assim ao nosso problema de investigação.

Ao longo do trabalho, deparámo-nos com algumas dificuldades e limitações, em especial a falta de tempo, que nos permitiria o estudo de uma população mais representativa.

Acrescentamos, a falta de dados segregados na Instituição e a impossibilidade de

fornecerem dados internos relativos à discriminação e assédio no trabalho, que teriam enriquecido a discussão dos resultados.

No entanto, procuramos dar o nosso melhor, por forma a contribuir positivamente para o bem-estar de todos os profissionais da PSP e para a melhoria da Instituição.

Terminamos na esperança que, este trabalho desperte o interesse para aprofundar o tema da igualdade de género na PSP, procurando perceber o porquê da falta de representatividade feminina nas chefias intermédia, abrangendo o estudo aos polícias masculinos, para compreender as suas perceções de género, explorar se na Polícia, tendo em conta as funções que homens e mulheres desempenham, existe paridade salarial, averiguar como os Polícias repartem as responsabilidades familiares e domésticas, de forma criar mecanismos de assistencialismo, através dos Serviços Sociais da PSP, ou aprofundar a temática do assédio na PSP, que, com esta análise inédita, confiamos que irá dar uns passos mais largos no seu combate.

Alertamos, ainda, para importância do desenvolvimento de parcerias, à semelhança de diversos países no mundo, com programas como o Heforshe, 30x30 Initiative ou o projecto Equal Police, os quais trabalham em prol da paridade, em especial nas instituições policiais e com os quais temos muito para aprender.

Referencias

Amâncio, L. (1992). As Assimetrias nas Representações do Género, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 34.

Amâncio, L. (1994). *Masculino e feminino. A Construção social da diferença*. Afrontamento.

António, T. (2012). *Uma Perspectiva Sobre a Influência do Género nas Funções de Comando – O Caso das Mulheres Oficiais na PSP*. Tese de Licenciatura em Ciências Policiais, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Angehrn, A., Fletcher, A. & Carleton, R. (2021). "Suck It Up, Buttercup": Understanding and Overcoming Gender Disparities in Policing. *International journal of environmental research and public health*, 18(14), 7627. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147627>

Berg, L. & Budnick, J. (1986). Defeminization of women in law enforcement: A new twist in the traditional police personality. *Journal of Police Science & Administration*, 14(4), 314–319.

Borges, E. (2008). *As agentes da Polícia de Segurança Pública e as limitações de progressão na carreira policial*. Dissertação de Mestrado em Estudos sobre as Mulheres apresentada à Universidade Aberta. <http://hdl.handle.net/10400.2/1452>

Brown, J. (1997). European Policewomen; A Comparative Research Perspective. *International Journal of the Sociology of Law*, 25 (1), 1-19.
<https://doi.org/10.1006/ijsl.1996.00>

Brown J. & Silvestri, M. (2019). A police service in transformation: implications for women police officers. *Police Practice and Research*, 21(5), 459-475. DOI:
<https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1611206>

Cambareri, J., Joseph B. & Kuhns J. (2018). Perceptions and Perceived Challenges Associated With a Hypothetical Career in Law Enforcement: Differences Among Male and Female College Students, *Police Quarterly* 0(0), 1-23.
<https://doi.org/10.1177/10986111187608>

Casaca, S. (2019). *Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)*. CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/07/Gui%C3%A3o-para-a-Elabora%C3%A7%C3%A3o-dos-Planos-de-Igualdade-anuais.pdf

Chu, D. & Tsao, C. (2014). Attitudes toward women in policing : An empirical inquiry into the gender views of police cadets in Taiwan. *Policing An International Journal of Police Strategies and Management*, 37(2). <http://dx.doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2013-0022>

CITE (2008). *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas empresas*. CITE, COLPRINTER.

CITE (2018). Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Desigualdade_salarial.pdf

CITE (2023, 27 fevereiro) Planos para a Igualdade. <https://cite.gov.pt/planos-para-a-igualdade>

Clinkinbeard, S., Solomon, J., & Rief. (2021). How Did You Become a Police Officer? Entry-Related Motives and Concerns of Women and Men in Policing. *Criminology and Criminal Justice Faculty Publications*, 88. <https://doi.org/10.1177/0093854821993508>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). (2021). A (enorme) magnitude do valor do trabalho não pago de cuidado e a (colossal) assimetria de género na produção desse valor. <https://www.cig.gov.pt/2021/08/a-enorme-magnitude-do-valor-do-trabalho-nao-pago-de-cuidado-e-a-colossal-assimetria-de-genero-na-producao-desse-valor/>

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses [CGTP]. (2021). *ESTUDO 7 - Horários de trabalho e a conciliação com a vida familiar e pessoal*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sep.org.pt/files/uploads/2021/03/CGTP-estudo-7_Hor%C3%A1rios-de-trabalho-e-a-concilia%C3%A7%C3%A3o-com-a-vida-familiar-e-pessoal.pdf

Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1933, de 11 de abril. Diário do Governo, conforme Decreto nº 22241. http://cadeiras.iscte-iul.pt/SDir/SDir_lk_Doc_ConstP_1933.pdf

Corsianos, M. (2011) Responding to officers' gendered experiences through community policing and improving police accountability to citizens, *Contemporary Justice Review*, 14(1), 7-20. <https://doi.org/10.1080/10282580.2011.541074>

Cromwell, A. (2022). *The Underrepresentation of Women Police Officers in the United States*. Harvard University Division of Continuing Education. <https://nrs.harvard.edu/URN-3:HUL.INSTREPOS:37373891>

Decreto-Lei n.º 34:882, de 4 de setembro de 1945 - Aprova o quadro único do pessoal do Comando Geral da PSP.

Decreto-lei n.º 39 497, de 31 de dezembro de 1953, Diário do Governo n.º 42/1954, Série I de 1954-02-26 - Aprova o Regulamento da Polícia de Segurança Pública e publica em anexo o quadro de pessoal.

Decreto-Lei n.º 134/80, de 19 de maio, Diário da República n.º 115/1980, Série I de 1980-05-19 - Altera o Estatuto e o Regulamento da Polícia de Segurança Pública.

Decreto-Lei n.º 151/85 de 9 de maio, DR n.º 106, I Série de 9 de maio – Estatuto da Polícia de Segurança Pública.

Díaz, V. & Nuño, L. (2021). *Women and Policing: An Assessment of Factors Related to the Likelihood of Pursuing a Career as a Police Officer*, 24 (4).

<https://doi.org/10.1177/10986111211009048>

Dick, G. & Metcalfe, B. (2007). The progress of female police officers?: An empirical analysis of organisational commitment and tenure explanations in two UK police forces. *International Journal of Public Sector Management*. DOI:

<https://doi.org/10.1108/09513550710731463>

Durão, S. (2021). *Mulheres policiais em Portugal no século XX: A profecia não realizada*. *Cadernos Pagu*, 61

Esteves, C. (2013). *A igualdade de oportunidades de género na Administração Pública: estudo de caso da integração do género feminino na Guarda Nacional Republicana*. Dissertação para obtenção de grau de Mestre Gestão e Políticas Públicas.

Governo de Portugal (2021-03-19) Forças de segurança vão ter oficial de direitos humanos para monitorizar discriminação

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=forcas-de-seguranca-vao-ter-oficial-de-direitos-humanos-para-monitorizar-discriminacao>

Haake, U. (2018). Conditions for gender equality in police leadership – making way for senior police women. *Police Practice and Research*, 19(3), 241-252, DOI:

<https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1300772>

Hazenberg, A. & Ormiston, C. (1995). *Women in European policing "What's it all about ?"*. European Network of Policewomen

Hirata, H. & Kergoat, D. (2008). *Mercado de Trabalho e género, comparações internacionais*. Editora FGV

Instituto Português de Estatística (2023, 27 fevereiro)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main

Inspeção-Geral da Administração Interna [IGAI] (2021). Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança 2021. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sg.mai.gov.pt/Documents/Plano%20de%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Manifesta%C3%A7%C3%B5es%20de%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20nas%20For%C3%A7as%20e%20Servi%C3%A7os%20de%20Seguran%C3%A7a.pdf

Jenny Fleming, J. & George Lafferty, G. (2003). Equity confounded? Women in Australian Police Organisations. *Labour and Industry*, 13 (3), 37-49. DOI:

<https://doi.org/10.1080/10301763.2003.10669271>

Kingshott, B. (2013). Revisiting gender issues: continuing police reform. *Criminal Justice Studies*, 26(3), 366-392. DOI: <https://doi.org/10.1080/1478601X.2012.735004>

Lonsway, K. (2002). *Men, Women, and Police Excessive Force: A Tale of Two Genders: a Content Analysis of Civil Liability Cases, Sustained Allegations & Citizen Complaints*. National Center for Women & Policing.

Lopes, J. (2011). *A mulher como técnica de ordem pública: A sua aceitação no Corpo de Intervenção da PSP*. Tese de Licenciatura em Ciências Policiais, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Lusa. (2022, 8 de setembro). "Pode levar até 286 anos, quase três séculos" até que as mulheres alcancem igualdade de direitos. *Jornal Expresso*.
<https://expresso.pt/sociedade/2022-09-08-Pode-levar-ate-286-anos-quase-tres-seculos-ate-que-as-mulheres-alcancem-igualdade-de-direitos-97f83f22>

Marinho, L. (2001). *PSP: Adaptação e Integração Profissional dos Elementos Femininos com Funções Policiais*. Tese de Licenciatura em Ciências Policiais, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Monteiro, R. & Ferreira, V. (2013). *Planos para a igualdade de género nas organizações: contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais*. MQE.
<http://hdl.handle.net/10316/43897>

Morais, D. (2020) *Mulheres, Paz e Segurança: os Planos Nacionais de Ação e a Implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas*. Nação e Defesa, 157. Instituto da Defesa Nacional. <https://doi.org/10.47906/ND2020.157.01>

Muftic, L. & Collins, S. (2014). Gender attitudes and the police in Bosnia and Herzegovina: Male officers' attitudes regarding their female counterparts. *Police Practice and Research*, 15(5). <http://dx.doi.org/10.1080/15614263.2012.761436>

Núncio, M. (2008). *Mulheres em dupla jornada: A conciliação entre trabalho e família*. UTL-ISCSIP.

ONU (2023, 27 fevereiro). Igualdade de género está a três séculos de distância.
<https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>

Organização Internacional do Trabalho (2023, fevereiro) Violência e assédio.
https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_729442/lang--pt/index.htm

Pinheiro, J. (2001). *As mulheres na PSP. Integradas ou excluídas?*. Tese de Licenciatura em Ciências Policiais, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Pinheiro, J. (2013). *Perceção das questões de género em contexto policial: um estudo exploratório na Polícia de Segurança Pública*. Instituto Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz. <http://hdl.handle.net/10400.26/6246>

Polícia de Segurança Pública [PSP]. (2021). Balanço Social da PSP 2021. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202021.pdf

Polícia de Segurança Pública [PSP]. (2023). Estratégia PSP 2023/2005. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Documentos%20Estrat%C3%A9gicos/Estrat%C3%A9gia%20PSP%202023-2025.pdf

Polícia de Segurança Pública [PSP]. (2021). Plano de Atividades PSP 2021. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Plano%20de%20Atividades/2021%20-%20Plano%20de%20Actividades%20da%20PSP.pdf

Pontes, A. (2021). *Perceção da igualdade de género nos trabalhadores dos níveis médios, intermédios e de gestão da Taviraverde, E.M.*
<http://hdl.handle.net/10400.1/16714>

Portinha, F. (2010). *Comando e liderança das mulheres Oficiais no Comando de Polícia de Lisboa*. Relatório de Estágio de Mestrado em Estudos sobre a Mulher.

Prenzler, T. (1995). Equal Employment Opportunity and Policewomen in Australia. *Australian and New Zealand Journal of Criminology*, 28 (3), 258–277.
<https://doi.org/10.1177/000486589502800302>

Prenzler, T. & Sinclair, G. (2013). The status of women police officers: An international review. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 41(2), 115–131.
<https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2012.12.001>

Revista Polícia Portuguesa (1971). Alistamento e instrução das novas Guardas da PSP, N° 208. 3 e 4.

Silvestri, M. (2007). “Doing” Police Leadership: Enter the “New Smart Macho”. *Policing and Society*, 17(1), 38-58. DOI: <https://doi.org/10.1080/10439460601124130>

Sousa, L. & Guedes, D. (2016). A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, 30 (87). doi: 10.1590/S0103-40142016.30870008

Torres, A. (2005). *Homens e mulheres entre família e trabalho*. DGEEP

UNODC (2023, 27 fevereiro) https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/Crime-statistics/Criminal_Justice_Resources.xls

U.S. Department of Justice Office of Justice Programs. (2019) National Institute of Justice Annual Report 2019. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/304993.pdf

Wall, K., Atalaia, S., Correia, R., Rodrigues, L. & Cunha, V. (2018). *Why are caring masculinities so difficult to achieve? Reflections on men and gender equality in Portugal*. Imprensa de Ciências Sociais. <http://dx.doi.org/10.31447/ics9789726715030.13>