

# Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



**Sofia Arruda Nascimento**

Aspirante a Oficial de Polícia

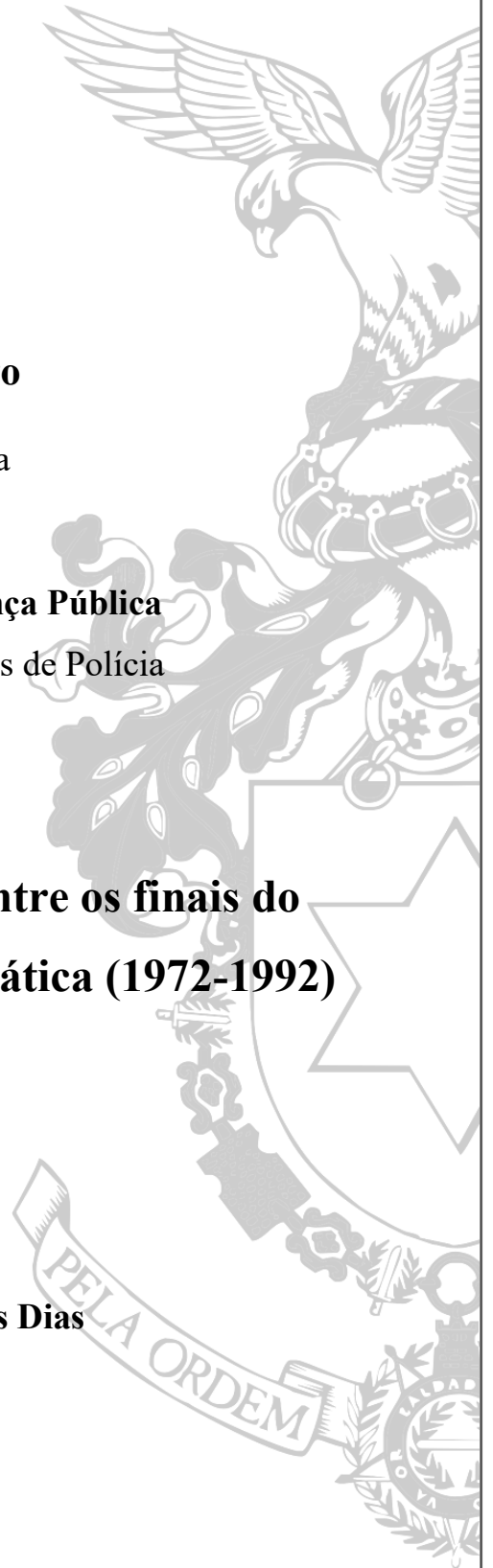
**Dissertação de Mestrado em Segurança Pública**  
XXXVII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

## **O protagonismo policial feminino entre os finais do Estado Novo e a consolidação democrática (1972-1992)**

Orientador:

**Prof. Doutor Eurico José Gomes Dias**

Lisboa, 13 de maio de 2025





**Sofia Arruda Nascimento**

Aspirante a Oficial de Polícia

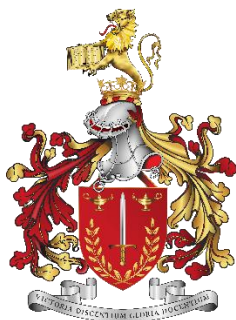
**Dissertação de Mestrado em Segurança Pública**

XXXVII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**O protagonismo policial feminino entre os finais do  
Estado Novo e a consolidação democrática (1972-1992)**

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista à obtenção do grau de mestre em Segurança Pública, elaborada sob a orientação do Prof. Doutor Eurico José Gomes Dias.





**Estabelecimento de Ensino:** Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

**Autor:** Sofia Arruda Nascimento

**Título da obra:** O protagonismo policial feminino entre os finais do Estado Novo e a consolidação democrática (1972-1992)

**Orientador:** Professor Doutor Eurico José Gomes Dias

**Local de edição:** Lisboa

**Data de edição:** 13 de maio de 2025



*O protagonismo policial feminino entre os finais do  
Estado Novo e a consolidação democrática (1972-1992)*

*À minha mãe,*

*Porque de todas as mulheres que estudei, és sem dúvida a mulher  
mais forte e incrível que já conheci.*

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, fonte de força e direção em todos os momentos. Foi Ele quem me traçou este caminho e colocou ao meu lado as pessoas certas.

À minha mãe, por seres um exemplo a seguir, uma referência enquanto pessoa e enquanto mulher e por me apoiares estes anos todos. Foste e acredito que sempre serás o maior pilar na minha vida, aquela que nunca me deixou, que me ajudou a levantar em todos os momentos em que caí, que me consolou nos momentos tristes, que acreditou em mim nos momentos mais difíceis, que me aplaudiu em todas as minhas vitórias. Obrigada pelo carinho, pela roupa lavada, pela comida, pelos mimos, pela alegria, pelo amor que me deste ao longo da minha vida. Porque sei que tudo o que fizeste e fazes é a pensar em mim e no meu bem. Obrigada por todos os momentos e por dares tanta emoção à minha vida. Mãe, obrigada por me tornares na pessoa que sou.

À Beatriz, por seres tão maluca e por dares comigo em maluca também. Por me chateares a cabeça todos os dias e fazeres da minha vida tudo menos monótona. Pelas conversas de horas, pelas gargalhadas, pelas discussões de irmãs que tanto são precisas. Por estares lá quando preciso e por todos os anos que passamos juntas.

Aos meus pirralhinhos, que me enchem o coração e a casa de alegria. Por serem os traquinas que são, por me fazerem rir com as vossas brincadeiras e pelos vossos sorrisos e felicidade, que são tão importantes para mim.

À pessoa que me apelidou como filha mesmo sem o ser. Que cuidou de mim e assumiu-se como figura paterna ao longo destes anos. Que me ajuda e sempre me ajudou no que preciso.

Ao Cristiano, por seres como um irmão mais velho para mim, por me acompanhares em tudo, inclusive nas provas para entrar no instituto. Por teres estado sempre lá para mim em todos os momentos.

À minha avó, pelas panquecas e ovos mexidos feitos com tanto carinho e amor. Por seres a melhor cozinheira do mundo, por me apoiares tanto, pelos ensinamentos, pelas histórias que me contas, por me fazeres rir. Por seres tão moderna e por seres como uma segunda mãe para mim.

Aos meus avós, que sempre se fizeram presentes ao longo da minha infância. Por estarem sempre lá quando precisava de alguma coisa.

À minha tia Sandra, pelos almoços/jantares em Lisboa e por me ajudar neste trabalho.

Aos enredos, por estes anos todos de amizade, pelas gargalhadas, pelos desabafos, pelas memórias vivenciadas, pelas saídas, pela vossa companhia. São como família para mim e vocês sabem disso.

À Nika, por todos os momentos que passamos e por estares sempre lá para mim.

À RM, pelas saídas em Lisboa e pelo tempo que passamos juntas.

Às minhas mininas, Carlota, Júlia, Jeusy, Beatriz e Diana, por todos estes anos que teriam passado bem mais devagar sem vocês. Porque sem a vossa ajuda e companhia o curso não teria sido o mesmo – “falta pouco!”.

A todas as pessoas do XXXVII CFOP e do ISCP SI que me ajudaram e não estão aqui mencionadas.

Ao Sr. Professor Eurico, por toda a ajuda que me deu ao longo deste trabalho, pelo tempo dispensado e por toda a disponibilidade.

À Subcomissário Silvia, ao Chefe Batista, à Comissário Ana e ao Subcomissário Rocha, por me ensinarem tanto ao longo do estágio.

Ao diretor de estágio do XXXVII CFOP, por ter sido tão prestável e compreensivo.

A todas as pessoas que me fizeram chegar até aqui, porque quem caminha sozinho até pode chegar mais rápido, mas quem vai acompanhado chega sempre mais longe.

Muito obrigada!

*O protagonismo policial feminino entre os finais do  
Estado Novo e a consolidação democrática (1972-1992)*

## **Epígrafe**

*Não se trata de provar que podemos estar aqui, mas de mostrar que sempre  
deveríamos ter estado.*

Autor Desconhecido

## **Resumo**

A presente investigação, analisa o percurso histórico e institucional do ingresso da mulher na Polícia de Segurança Pública, entre o final do Estado Novo e a consolidação democrática (1972–1992). Através de uma abordagem diacrónica e crítica, o estudo compreende os desafios, resistências e transformações associados à presença feminina numa Instituição tradicionalmente masculina. Explora-se a relação entre o contexto sociopolítico português e a progressiva abertura da PSP às mulheres, destacando-se as mudanças legislativas, culturais e operacionais. O trabalho evidencia o papel ativo das mulheres-polícias na redefinição das práticas policiais, assim como as barreiras estruturais que ainda persistem, nomeadamente a sub-representação em funções operacionais. Com base na análise de literatura e determinados dados estatísticos, propõem-se recomendações alinhadas com políticas públicas nacionais de igualdade de género. A investigação contribui para a valorização do protagonismo feminino na segurança pública e para uma reflexão sobre a construção de instituições mais inclusivas.

**Palavras-Chave:** Mulheres; Igualdade; Polícia de Segurança Pública; História.

## **Abstract**

This research analyses the historical and institutional journey of women's entry into the Public Security Police between the end of the Estado Novo and democratic consolidation (1972-1992). Through a diachronic and critical approach, the study understands the challenges, resistance and transformations associated with the presence of women in a traditionally male institution. It explores the relationship between the Portuguese socio-political context and the progressive opening up of the PSP to women, highlighting legislative, cultural and operational changes. The work highlights the active role of policewomen in redefining police practices, as well as the structural barriers that still persist, namely under-representation in operational roles. Based on an analysis of the literature and certain statistical data, recommendations are proposed in line with national public policies for gender equality. The research contributes to valorising the role of women in public security and to reflecting on the construction of more inclusive institutions.

**Keywords:** Women; Equality; Public Security Police; History.

## **Índice**

Agradecimentos .....	II
Epígrafe.....	IV
Resumo .....	V
Abstract.....	VI
Índice de Figuras.....	IX
Índice de Tabelas .....	X
Introdução .....	1
Capítulo I – Opções Metodológicas .....	4
1. Problemática de Investigação .....	4
2. Abordagem Científica.....	5
3. Estrutura.....	6
4. Limitações do Estudo.....	7
Capítulo II – O papel da mulher na sociedade portuguesa .....	9
1. Primeiras expressões do feminismo.....	9
2. Estado Novo (1930-1960).....	14
3. A Guerra do Ultramar e a emigração.....	16
4. Os avanços nos direitos das mulheres pós-abril .....	20
Capítulo III – A admissão dos contingentes femininos na PSP.....	25
1. A Polícia de Segurança Pública: uma profissão historicamente masculina 25	
2. A participação feminina nas funções de segurança até o início da década de 1970      29	
3. O início da abertura da PSP às mulheres (1972-1985).....	37
Capítulo IV – Percursos, resistências e contributos da Mulher na PSP.....	41

*O protagonismo policial feminino entre os finais do  
Estado Novo e a consolidação democrática (1972-1992)*

1. Desafios e resistências na inclusão feminina .....	46
2. O impacto feminino na Polícia de Segurança Pública .....	52
Capítulo V – Considerações Finais.....	61
Referências .....	69

## **Índice de Figuras**

<b>Figura 1-</b> Adelaide Cabete .....	14
<b>Figura 2-</b> Assunção Esteves .....	21
<b>Figura 3-</b> Enfermeiras paraquedistas Maria Arminda e Maria Ivone Reis .....	32
<b>Figura 4-</b> Evolução do número do efetivo da PSP por género (2015-2024) .....	62

## **Índice de Tabelas**

<b>Tabela 1-</b> Distribuição do efetivo da PSP por género (1997-2011).....	45
<b>Tabela 2-</b> Distribuição do efetivo da PSP por género (2015-2024).....	62

## **Introdução**

O presente estudo propõe-se a investigar o papel das mulheres na Polícia de Segurança Pública desde os primórdios da sua entrada em funções, abordando as inúmeras experiências, desafios e contributos para a Instituição. Apesar da sua indiscutível relevância social e institucional, este tema permanece, ainda, insuficientemente explorado na literatura académica nacional. A abordagem à presença feminina na PSP exige, não só uma compreensão dos processos históricos que possibilitaram o seu ingresso na Instituição, como também uma análise crítica das resistências, desafios e transformações que moldaram a sua experiência profissional.

Esta investigação contribui para o reconhecimento da diversidade de género no seio da PSP, promovendo uma narrativa mais inclusiva da sua história institucional. No panorama atual em que a igualdade de género é um tema central em todas as esferas da sociedade, torna-se essencial reconhecer o papel das mulheres na PSP para uma compreensão mais completa e integrada da Instituição e da sua evolução histórica e organizacional.

Além disso, este trabalho permitirá compreender como as perceções de género moldaram as práticas policiais, enquanto ambiciona ser uma base para o debate sobre a integração das mulheres na defesa da segurança pública. Esta dissertação de mestrado almeja preencher lacunas significativas numa área de estudos ainda pioneira, igualmente pouco explorada e problematizada, envolvendo a intersecção entre a história das mulheres, a história da Polícia e os estudos gerais sobre segurança pública. Através de uma revisão historiográfica detalhada, o principal objetivo deste estudo será analisar e evidenciar o protagonismo das mulheres nas dinâmicas e funções policiais, algo que tem sido, do prisma científico, negligenciado e/ou subestimado.

Na década de 1960, a emigração masculina para a Europa, associada ao contexto da Guerra do Ultramar, resultou num aumento exponencial da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Assim, as mulheres passaram a ser autorizadas a exercer cargos na administração pública local, bem como a integrar as carreiras diplomática e judicial (Khvan, 2019).

Nas profissões tradicionalmente associadas a valores e características masculinas, como é o caso das Forças de Segurança e das Forças Armadas, a inclusão das mulheres foi

frequentemente entendida como um desafio à preservação da identidade masculina dessas carreiras (Marinho, 2001). Essa realidade refletiu a influência das estruturas patriarcais que restringiam as oportunidades das mulheres em setores profissionais, onde se incluía a segurança pública, por exemplo.

Apesar desses desafios e dos ideais do regime, em 1972, foi aberto o primeiro concurso público para a entrada de guardas femininas na Polícia de Segurança Pública. Perpassando as enormes mudanças institucionais, registou-se uma mudança significativa quanto à admissão de mulheres nos cursos de alistamento, com a abertura de 300 vagas exclusivas para candidatas femininas. Este passo, quase monumental, refletiu um claro esforço da Instituição na defesa da igualdade de oportunidades entre os géneros no âmbito do ofício policial (Rollo et al., 2022).

Esta decisão governamental causou um impacto significativo, quer na estrutura interna da Instituição que passou a integrar mulheres, quer na sociedade portuguesa, ainda profundamente marcada pelo conservadorismo herdado de décadas de regime ditatorial.

A cultura institucional das forças de segurança, historicamente associada ao exercício da autoridade e ao domínio físico, desenvolveu-se dentro de um quadro profundamente masculinizado. Esta cultura estava inserida num contexto social conservador, o que provocava uma grande desconfiança à entrada das mulheres na corporação. A sua integração era vista como uma ameaça à masculinidade e ao próprio regime, uma vez que atribuir funções de autoridade a uma mulher significava abrir caminho à sua afirmação no espaço público e à desconstrução de papéis sociais enraizados (Borges, 2008).

A Revolução dos Cravos, em 1974, constituiu um ponto de viragem no que diz respeito aos direitos das mulheres. A revolução pôs fim ao regime patriarcal que, até então, vigorava. Esta realidade permitiu que as mulheres assumissem posições de maior relevância na sociedade, particularmente no mercado laboral.

A promulgação da Constituição da República Portuguesa (CRP), em 1976, marcou uma mudança decisiva no ordenamento jurídico nacional, ao consagrar o princípio da universalidade de direitos e ao atribuir ao Estado a responsabilidade de garantir a igualdade entre homens e mulheres, criando as condições necessárias para a sua efetivação (Durão, 2017). Portugal assume-se, assim, como uma República soberana orientada para a

construção de uma sociedade livre, justa e solidária, fundada na dignidade da pessoa humana e na soberania popular (Canotilho & Moreira, 2014).

Neste quadro constitucional, emergem os direitos fundamentais, entre os quais se destacam os Direitos, Liberdades e Garantias (DLG), aplicáveis não só às entidades públicas, mas também com força vinculativa perante entidades privadas. Entre esses direitos fundamentais, o direito à igualdade ocupa uma posição estruturante.

O artigo 13.º da CRP estabelece o Princípio da Igualdade, impondo a proibição de discriminações injustificadas e determinando que situações idênticas sejam tratadas da mesma forma, enquanto as situações diferentes possam justificar um tratamento diferenciado, desde que fundado em critérios objetivos e razoáveis (Tribunal Constitucional, 2006). Esta conceção implica a rejeição de qualquer prática discriminatória que não tenha justificação racional e proporcional.

A discriminação, neste contexto, corresponde a qualquer forma de distinção ou exclusão baseada, entre outros fatores, na raça, sexo, orientação sexual, identidade de género, nacionalidade ou origem étnica (Alexandrino, 2011). Esta preocupação com a igualdade de género não é exclusiva do contexto jurídico português, refletindo uma tendência mais ampla consagrada em diversos instrumentos internacionais, cujo objetivo comum é garantir a aplicação universal e transversal do princípio da não discriminação.

As mulheres, ao longo da História, sempre desempenharam papéis importantes, embora frequentemente omitidos. Esta dissertação deseja tornar visível essa participação quase invisível, através de uma análise das fontes e da revisão da literatura prévia, revelando como as mulheres moldaram, desafiaram e transformaram as práticas e as estruturas policiais. Ao resgatar a história das mulheres dentro desta Instituição, este trabalho promove, indubitavelmente, uma reflexão indelével que pode contribuir para políticas de igualdade de género, recrutamento e maior inclusão no futuro.

## Capítulo I

### Opções Metodológicas

#### 1. Problemática de Investigação

A formulação de uma pergunta de partida constitui um elemento estruturante de qualquer investigação científica. De acordo com Flick (2015), a pergunta inicial representa o eixo central que orienta a recolha, análise e interpretação dos dados, funcionando como um motor impulsionador de todas as etapas do processo investigativo. Por sua vez, Yin (2016) sublinha que a clareza e a pertinência da pergunta de partida são determinantes para a qualidade da investigação, uma vez que facilitam a definição dos objetivos, a escolha do método e a delimitação do objeto de estudo. Assim, a pergunta de partida não apenas define o foco da investigação, como também estabelece os limites da sua abrangência, assegurando a sua relevância académica e científica.

Neste enquadramento, a presente dissertação de mestrado propõe a seguinte pergunta de partida: **Qual o impacto das mulheres ao serviço das forças policiais?** A formulação da pergunta de partida dá, naturalmente, origem a questões secundárias, cuja função é aprofundar a reflexão e orientar o desenvolvimento da investigação científica. Estas questões derivadas não têm como objetivo ser respondidas de forma direta e exaustiva ao longo da dissertação, mas sim direcionar a reflexão e a análise desenvolvidas nos diferentes capítulos. Assim, derivam da pergunta de partida, as seguintes questões orientadoras: **Poderá atingir-se uma paridade de género masculino/feminino na Polícia de Segurança Pública? Qual tem sido o protagonismo operacional das mulheres? De que forma se justificou a abertura de um concurso público para a admissão de mulheres na PSP no final do Estado Novo?**

A temática em análise reveste-se de especial pertinência, considerando a escassez de estudos que abordam, de forma aprofundada e sistemática, o protagonismo feminino nas forças de segurança. Neste contexto, sublinha-se a necessidade de promover uma maior produção científica no domínio historiográfico, reconhecendo que a história desempenha um papel essencial na constituição da identidade de qualquer organização ou instituição, sendo

crucial para a compreensão dos seus processos de evolução e legitimação social (Nora, 1989).

O objetivo principal da dissertação é evidenciar o protagonismo das mulheres nas práticas e transformações institucionais da Polícia de Segurança Pública. Entre os objetivos específicos, destacam-se:

- i. Analisar o processo histórico de admissão feminina na PSP;
- ii. Identificar os principais desafios, resistências e avanços registados ao longo do tempo;
- iii. Compreender a relação entre as transformações sociais e institucionais;
- iv. Promover uma reflexão crítica acerca da igualdade de género nas forças de segurança.

## **2. Abordagem Científica**

O método, segundo Marconi e Lakatos (2003), é um conjunto ordenado de procedimentos racionais que guiam a investigação científica com o objetivo de responder a problemas de pesquisa e atingir objetivos estabelecidos. Neste sentido, o método proporciona um caminho sistemático, que facilita a organização do raciocínio e a validação dos resultados alcançados.

Para abordar o objeto de estudo, optou-se pela utilização do método histórico. Este, conforme Marconi e Lakatos (2003), visa analisar os fenómenos sociais e institucionais na sua evolução temporal, permitindo compreender as suas origens, transformações e permanências. O método histórico reconstrói o passado com base em documentos, testemunhos e outros vestígios que possibilitem interpretar as relações de causa e efeito entre acontecimentos, o que se revela crucial para uma compreensão profunda da presença feminina na PSP.

Complementarmente, recorreu-se ao método de revisão de literatura. Segundo Randolph (2009), a revisão de literatura consiste na síntese crítica e analítica dos estudos existentes sobre determinado tema, procurando identificar lacunas de investigação, sintetizar conhecimentos e construir uma base teórica sólida para novos estudos.

A revisão de literatura permitiu sistematizar o conhecimento já produzido sobre o ingresso feminino na PSP e sobre as dinâmicas de género nas forças de segurança em geral, identificando as principais transformações, desafios e resistências enfrentados pelas agentes policiais. Permitiu ainda estabelecer uma ponte entre a evolução histórica da mulher na sociedade portuguesa e a sua progressiva inclusão em instituições tradicionalmente masculinas, como é o caso da PSP.

A articulação entre o método histórico e a revisão de literatura proporcionou uma análise crítica e sustentada dos fenómenos históricos e sociais, alinhada com a pergunta de partida estabelecida no início da investigação.

### **3. Estrutura**

A estrutura da presente dissertação foi realizada de modo a assegurar uma progressão lógica e coerente na exposição do tema, conduzindo o leitor desde a formulação inicial do problema de investigação até à apresentação das conclusões finais. Esta opção estrutural tem como objetivo garantir a sistematização do raciocínio científico e a clareza na transmissão dos resultados da investigação.

O Capítulo I corresponde à metodologia. Nesta parte, são apresentados os principais elementos que orientam toda a investigação, começando pela definição da problemática e das hipóteses de investigação, a relevância da pergunta de partida, a escolha dos métodos utilizados e a justificação da sua adequação aos objetivos delineados. Este capítulo introduz o contexto científico do estudo, demonstrando o caminho metodológico adotado e delimitando o campo de análise.

O Capítulo II é dedicado à análise da evolução histórica do papel da mulher na sociedade portuguesa. Este capítulo assume uma função de enquadramento geral, explorando as transformações sociais, políticas e culturais que moldaram a posição da mulher ao longo dos tempos. Pretende-se compreender as condições estruturais que influenciaram a entrada das mulheres em áreas profissionais tradicionalmente dominadas pelos homens, nomeadamente no setor da segurança pública.

O Capítulo III centra-se na admissão das mulheres na Polícia de Segurança Pública. A análise incide sobre as primeiras tentativas de inclusão feminina, o contexto histórico que

motivou a abertura da Instituição à presença das mulheres, as resistências culturais e institucionais enfrentadas e os papéis inicialmente atribuídos às agentes femininas. Este capítulo procura evidenciar tanto os fatores que favoreceram a mudança como os obstáculos que persistiram, analisando ainda as narrativas simbólicas construídas em torno da mulher-polícia.

O Capítulo IV dedica-se a uma análise aprofundada dos percursos, desafios, resistências e contributos das mulheres ao longo da sua carreira na PSP. Aqui, discute-se a evolução das funções desempenhadas, a luta pela igualdade de oportunidades, os estereótipos de género que ainda subsistem e as estratégias de afirmação e resistência adotadas pelas mulheres no seio da instituição. São também abordados os impactos positivos da presença feminina nas práticas policiais, tanto do ponto de vista operacional como simbólico, bem como as dinâmicas de transformação cultural que a inclusão feminina promoveu.

O Capítulo V apresenta as considerações finais da dissertação. Este último capítulo sintetiza os principais resultados da investigação, respondendo à pergunta de partida e verificando as hipóteses formuladas. Além disso, reflete sobre o estado atual da igualdade de género na Polícia de Segurança Pública e propõe direções futuras para novos estudos. Apresentam-se, ainda, recomendações práticas destinadas a fortalecer a inclusão feminina nas forças de segurança, reforçando o compromisso com a promoção da diversidade e da equidade institucional.

#### **4. Limitações do Estudo**

A realização deste estudo enfrentou algumas limitações que importa reconhecer. Em primeiro lugar, destaca-se a escassez de produção científica dedicada especificamente ao papel da mulher na Polícia de Segurança Pública. Esta carência obrigou a recorrer, muitas vezes, a estudos de carácter mais geral sobre as forças de segurança ou sobre a história social portuguesa, dificultando a obtenção de dados diretos e atualizados.

Em segundo lugar, verificaram-se dificuldades no acesso a documentos históricos, em particular aos arquivos internos da PSP. Muitos desses documentos, especialmente os mais antigos, não estão digitalizados e estão sujeitos a restrições de acesso, o que limitou a possibilidade de consulta direta de fontes primárias relevantes.

Além disso, a inexistência de dados contínuos e a inconsistência de algumas das informações disponibilizadas constituíram um desafio adicional à análise quantitativa. O necessário tratamento e validação dos dados comprometeu a possibilidade de realizar comparações rigorosas ao longo das décadas estudadas.

Estas limitações, contudo, não invalidam os resultados alcançados. Apenas reforçam a necessidade urgente de promover investigações futuras que aprofundem o estudo da temática, incentivando a abertura e sistematização dos arquivos institucionais e a produção académica centrada na análise de género nas forças de segurança.

Fortin (1999) refere que as limitações são inerentes a qualquer processo de investigação e, quando devidamente reconhecidas, contribuem para uma avaliação crítica da qualidade dos resultados e para o delineamento de novas linhas de pesquisa.

## **Capítulo II**

### **O papel da mulher na sociedade portuguesa**

Neste capítulo abordaremos a evolução do papel da mulher na sociedade portuguesa, com especial atenção às dinâmicas sociais, políticas e legislativas que moldaram a sua participação em todo o espaço público. Através de uma disposição cronológica, analisaremos as primeiras expressões do feminismo na realidade portuguesa, tendo em consideração e de forma sucinta, os obstáculos impostos pelo Estado Novo, os efeitos da Guerra do Ultramar (1961-1974/5) e da emigração tendencialmente masculina, culminando nos avanços alcançados no período pós-revolucionário. Pretendemos, deste modo, compreender cabalmente como a mulher portuguesa foi progressivamente conquistando visibilidade, adquirindo direitos e assumindo protagonismo nos mais diversos contextos sociais, os quais eram tradicionalmente marcados por uma repressão patriarcal, tão profundamente imbuída na sociedade contemporânea.

#### **1. Primeiras expressões do feminismo**

De acordo com Lucas et al. (2022), os movimentos feministas são geralmente estruturados em “três grandes ondas”, no dizer destes autores, cada qual marcada por reivindicações e dinâmicas distintas entre si.

No contexto europeu, a “primeira onda” iniciou-se no século XIX e estendeu-se até ao início do século XX, centrando-se maioritariamente na luta pelos direitos políticos e legais das mulheres, destacando-se a reivindicação pelo sufrágio direto e universal. Estes primeiros movimentos surgiram como reação à exclusão sistemática das mulheres da esfera pública, em resultado de uma ordem social profundamente masculina. Os seus protagonistas defendiam que a emancipação feminina só seria possível através da conquista de direitos civis e políticos fundamentais. O ativismo de então expressou-se através de manifestações, com especial incidência em reivindicações organizadas, embora frequentemente descredibilizadas pela imprensa periódica, que tendia a minimizar ou distorcer os seus propósitos e ações.

No que concerne à “segunda onda”, que se desenvolveu entre as décadas de 1960 e 1980, a mesma ampliou o foco do debate para as questões sociais e culturais. Como tal, nesse

período, as reivindicações feministas incluíram os seguintes tópicos: igualdade de género no trabalho; o papel da mulher no seio familiar e no mercado laboral; a construção social dos papéis do homem e da mulher; e a sexualidade feminina. Este período, além de abranger mais temas de debate, também fez uma análise muito mais crítica relativamente à legislação que existia em relação à diferença e discriminação de género (Lucas et al., 2022).

Por último, a “terceira onda” principiou na década de 1990, prolongando-se até à hodiernidade. A mesma integrou questões relativas à classe social, identidade de género, orientação sexual, etnia e território. Surgem, nesta senda, variantes como o feminismo do Sul global (ou de terceiro mundo) e o feminismo ecológico, entre outros. Apesar da existência destas três diferentes “ondas”, podemos dizer que alguns dos problemas que as mesmas abordam ainda subsistem atualmente (Lucas et al., 2022).

A criação destes movimentos vem reforçar a ideia de que as mulheres, enquanto grupo historicamente marginalizado, procuraram afirmar-se social e politicamente, de forma a criar mais oportunidades e espaços onde as suas preocupações e as suas vozes pudessem ser ouvidas e reconhecidas. Não obstante, é de destacar que ainda existem outros trabalhos de investigação acerca da evolução do feminismo e dos movimentos feministas que mencionam outro tipo de divisão, principalmente no que diz respeito ao período mais recente que é associado à “terceira onda”. Vários autores defendem que a existência de uma “quarta onda” do movimento feminista, que promove a igualdade e a justiça social, através da utilização das tecnologias, tais como as redes sociais ou algum outro meio de comunicação *online*. Segundo Malinowska (2020), este novo período do feminismo torna muito mais fácil a acessibilidade e a difusão pelas pessoas, promovendo novas formas de ativismo e ampliando significativamente quer o alcance, quer o impacto social do movimento.

Em Portugal, muito antes destas classificações globais serem formuladas, registou-se, no início do século XX, um passo significativo, até mesmo, pioneiro, no que concerne à afirmação política feminina. No dia 28 de maio de 1911, a determinação e a coragem da médica cirurgiã e viúva Carolina Beatriz Ângelo tornaram-na a primeira mulher a exercer o direito de voto em Portugal, na eleição para a Assembleia Constituinte. Este feito, ainda que isolado, resultou da sua interpretação inovadora de uma lacuna na legislação que estava em vigor. A mesma determinava que todos os cidadãos portugueses com mais de 21 anos, alfabetizados e chefes de família, critérios esses que eram, até então, considerados exclusivos

para o sexo masculino tinham direito de voto. Ao reivindicar e assegurar o seu direito ao sufrágio, Carolina desafiou as regras que estariam implicitamente impostas, abrindo um precedente, que se tornou fundamental na luta pelos direitos das mulheres em Portugal. A decisão judicial que validou o seu recurso tornou-se histórica e é amplamente divulgada, uma vez que reflete, de forma inequívoca, a aspiração das feministas portuguesas do início do século XX em prol da igualdade de género e da participação feminina na esfera pública (Leite, 2021).

A reação do poder patriarcal a esta afronta foi célere e eficaz, dado que também visava conter qualquer repercussão que resultasse desta conquista pioneira. Assim, passados dois anos, em 1913, o quadro legal foi revisto, a fim de anular a lacuna que permitira a participação feminina no sufrágio. A nova formulação da lei estabeleceu, então, que

São eleitores de cargos legislativos e administrativos todo os cidadãos portugueses do sexo masculino, maiores de 21 anos ou que completem essa idade até ao termo das operações de recenseamento, que estejam no gozo dos seus direitos civis e políticos, saibam ler e escrever em português, e residam no território da República Portuguesa (Lei n.º 3, de 3 de julho de 1913).

Apesar deste recuo, surgiram algumas medidas que promoveram uma maior participação feminina nas décadas subsequentes, ainda que de forma muito restritiva. Em 1933, com a institucionalização do Estado Novo, foi possível verificar uma ligeira abertura à participação das mulheres na eleição de representantes públicos, embora sob determinados critérios. O Decreto-Lei n.º 23:406, de 27 de dezembro desse ano, atribuiu o direito de voto às mulheres para as eleições relativas às Juntas de Freguesia, mas apenas quando assumissem a condição de chefes de família. Nesta conjuntura, eram considerados chefes de família, para efeitos eleitorais, as mulheres que fossem “viúvas, divorciadas ou judicialmente separadas de pessoas e bens e as solteiras, maiores ou emancipadas, com família própria e reconhecida idoneidade moral, bem como as casadas cujos maridos estejam exercendo a sua atividade nas colónias ou no estrangeiro (...)”.

Posteriormente, em 1934, deu-se mais um passo no sentido de obter uma maior igualdade de género, no âmbito da política. A entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 24:631

de 6 de novembro permitiu, embora que a um grupo limitado de mulheres, votar e ser eleitas, quer para a Assembleia Nacional, quer para a Câmara Corporativa. Esse direito foi concedido apenas às maiores de 21 anos que fossem solteiras com rendimento próprio ou que tivessem uma profissão, bem como às chefes de família e às mulheres casadas com formação secundária ou que pagassem determinados impostos. Apesar destas limitações, este novo Decreto-Lei deu espaço para que fossem eleitas as primeiras deputadas do parlamento português, nomeadamente Maria Guardiola, Domitília de Carvalho e Cândida Parreira.

Anos mais tarde, surge a Lei n.º 2015, de 28 de maio de 1946, amplia o acesso das mulheres ao sufrágio. O voto passou a ser permitido às mulheres maiores e emancipadas que tivessem concluído o ensino secundário ou cursos especializados, às chefes de família e às casadas que soubessem ler e escrever e cumprissem com um determinado imposto. Em contrapartida, os homens continuavam a beneficiar de requisitos menos exigentes, uma vez que tinham direito a votar apenas com prova de alfabetização ou mediante o pagamento de um imposto inferior ao exigido às eleitoras.

Em 1968, já com o governo liderado por Marcelo Caetano, foi criada a Lei Eleitoral n.º 2317, de 26 de dezembro, que simbolizou um dos maiores passos para a igualdade de género. Esta Lei determinou que

Considera eleitores da Assembleia Nacional todos os cidadãos portugueses, maiores ou emancipados, que saibam ler e escrever português e não estejam abrangidos por qualquer das incapacidades previstas na lei; e os que, embora não saibam ler nem escrever português, tenham já sido alguma vez recenseados ao abrigo da Lei n.º 2015, de 28 de Maio de 1946, desde que satisfaçam aos requisitos nela fixados.

Para além da progressiva evolução da participação feminina no sufrágio em Portugal, é importante salientar todos os outros avanços legislativos registados ao longo desse período, mesmo sob o contexto da ditadura nacional. Um dos marcos jurídicos mais significativos foi a Lei do Divórcio de 1910, que estabeleceu a igualdade de direitos e garantias entre ambos os cônjuges, no que concerne aos fundamentos do divórcio e à tutela dos filhos.

Nesse processo gradual de emancipação feminina, torna-se igualmente imprescindível destacar o papel desempenhado pelas diversas associações feministas que emergiram nas primeiras décadas do século XX. Entre estas, assumem particular relevância a Liga Republicana das Mulheres Portuguesas (1909-1919), a Associação de Propaganda Feminista (1911-1918), o Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas (1924-1947) e a Cruzada das Mulheres Portuguesas (1916-1938).

De acordo com Cova & Pinto (1997), estas organizações não foram imediatamente ilegalizadas pelo regime, dado que a sua atuação foi muito discreta. Entre as mesmas, destacou-se o CNMP, cuja ação consistia na elaboração de petições dirigidas ao Governo e à Assembleia Nacional. Estas petições abordavam vários temas relativos à condição feminina, nomeadamente o direito de voto. Por fim, nos finais da década de 1940, deu-se o encerramento destas organizações, por imposição do regime.

No que diz respeito à entrada das mulheres nas funções policiais, o CNMP teve um papel importante, visto que introduziu esse tema no debate público (Urbano, 2020).

Este Conselho, criado em 1924, emergiu como uma extensão do *International Council of Women*, uma associação internacional, fundada em 1888, durante um congresso realizado em *Washington*. A líder deste Conselho seria a médica ginecologista e maçon Adelaide Cabete (1867-1935), apresentada na figura 1. Um dos objetivos do CNMP consistia na congregação de uma ampla variedade de grupos femininos e pequenas associações espalhadas por diversas regiões do país. Deste modo, esta estratégia assegurava uma maior divulgação dos seus ideais e valores, não apenas em Lisboa, mas também nas zonas mais remotas de Portugal (Urbano, 2020).

**Figura 1**

*Adelaide Cabete*



*Nota.* Retirado de Associação de Professores de História (n.d.)

Esta organização não detinha qualquer filiação política ou religiosa. A sua missão principal era a promoção das condições civis, económicas e morais das mulheres. Para alcançar esse objetivo, a mesma priorizava iniciativas que visavam a melhoria da saúde pública, a proteção e higiene das grávidas, a proteção de mulheres e crianças em situação de vulnerabilidade ou vítimas de maus-tratos e a abolição da regulamentação da prostituição. Além disso, uma das principais preocupações do CNMP seria, de igual modo, a elevada taxa de analfabetismo que, em 1911, rondava os 75% e o sufrágio feminino (Urbano, 2020).

Ao longo da década de 1920, esta organização revelou-se notavelmente produtiva, uma vez que participou em diversos congressos internacionais, nomeadamente os Congressos Internacionais das Mulheres Trabalhadoras, realizados tanto na Europa quanto na América.

## **2. Estado Novo (1930-1960)**

Com o início do Estado Novo, a participação feminina sofreu um novo retrocesso, demonstrando a existência de uma ideologia patriarcal profundamente institucionalizada. Atendendo à importância do contexto social e político para a perceção de todo o percurso feminino na Polícia de Segurança Pública, é essencial, primeiramente, analisar o papel e o estatuto da mulher na sociedade portuguesa durante o período do Estado Novo. Esta

contextualização permite compreender a posição que as mulheres ocupavam na estrutura social na época, bem como a evolução do seu papel ao longo dos últimos anos.

Segundo Sousa (1986), em 1930, a sociedade portuguesa idealizada pelo regime de Salazar, teria como base a família patriarcal. O ditador criou um modelo familiar sustentado na rigidez e na autoridade, em que a figura paterna assumia um papel central e providencial. O chefe de família – que seria sempre uma pessoa do sexo masculino – detinha um grande poder e todos os membros da família deviam-lhe obediência absoluta. A figura feminina prestava uma “submissão cooperante” ao homem e era praticamente “invisível”. Este regime ditatorial, que defendia o lema “Deus, Pátria, Família”, consolidou uma visão que circunscrevia a mulher ao papel de dona de casa, confinada ao ambiente doméstico e subordinada à autoridade masculina dentro da estrutura familiar. A mesma era representada, inicialmente, pelo pai e, posteriormente, pelo marido. No espaço público, as mulheres eram direcionadas quase exclusivamente para funções ligadas à educação e assistência social, uma delimitação que se manteve em vigor até aos anos sessenta, conforme estabelecido pelo Código Civil de 1966.

Guinote (1990) refere que, na época, o papel da mulher cingia-se às tarefas domésticas. O trabalho fora do lar era considerado como algo inapropriado que poderia ameaçar a estabilidade da família tradicional, que era considerada um dos alicerces da sociedade. Ademais, era valorizado o sentido de responsabilidade das mulheres para com os seus deveres em casa, em detrimento de atividades de lazer, tais como teatro, cinema, dança.

No entanto, as necessidades económicas da época exigiram que a mulher recorresse ao trabalho fora da esfera doméstica, dado que o contributo do chefe de família não era suficiente. Assim sendo, a participação feminina no trabalho constituiu um total de 27,4% em 1930, sendo mais evidente nos setores dos têxteis, tabaco e vestuário (Pimentel, 2001). Porém, este número foi diminuindo ao longo das seguintes décadas, passando a um ativo de 22,7% de trabalhadoras por conta própria, do Estado ou de empresas particulares em 1950 e 18,7% em 1960. A autora refere que esta baixa foi resultado de toda a propaganda feita pelo Estado Novo, que tinha o objetivo de limitar a mulher ao lar e apenas a afazeres domésticos.

É relevante salientar, também, a existência de um regime político de discriminações e restrições profissionais que impedia as mulheres de trabalhar em determinados postos, tais

como carreira diplomática, magistratura judicial, chefia na administração local, Ministério das Obras Públicas e Comunicações (Pimentel, 2001).

Ao nível da evolução histórica do universo feminino na área do ensino, desde os anos quarenta, dá-se um aumento da quantidade de mulheres a frequentar o liceu, apesar dos esforços do governo para contrariar esta tendência. Este número foi aumentando exponencialmente até que, nos anos sessenta, superou o número de rapazes nos liceus. Além disso, as raparigas demonstravam um melhor aproveitamento escolar comparativamente ao sexo oposto, como é o exemplo concreto na área de Lisboa em que, numa amostra de oito liceus, apenas quatro teriam total aproveitamento, sendo três dos mesmos liceus femininos (Pimentel, 2001).

### **3. A Guerra do Ultramar e a emigração**

A década de 1960 foi marcada por significativos fenómenos sociais. Uma das principais mudanças consistiu no acentuado processo de urbanização do país. De acordo com Rosas (1993), em 1970, 77% da população portuguesa residia em áreas urbanas, ao passo que 47% ocupava centros urbanos com mais de 10.000 habitantes. Algumas cidades, como Braga, Aveiro e Coimbra apresentaram, durante essa época, taxas de crescimento populacional entre os 20% e os 30%. Adicionalmente, o autor enfatiza, ainda, outras transformações socioculturais, tais como a integração de uma grande parte da população rural nos trabalhos urbanos, o desenvolvimento do setor de serviços, o aumento da alfabetização e a melhoria no acesso à educação.

Outro dos fenómenos que causou um grande impacto na sociedade foi a introdução da televisão e toda a informação que a mesma divulgava. Este meio de comunicação desempenhou um papel crucial no que toca à transformação de mentalidades. As pessoas obtiveram uma visão mais abrangente da realidade global, especialmente nas zonas rurais. A partir desse momento, a sociedade começou a acompanhar diversas notícias e eventos que ocorriam a nível internacional, tornando possível ultrapassar a limitação que até então existia: a compreensão do mundo restringida apenas à aldeia ou vila onde habitavam. Além disso, o crescimento do turismo foi, também, um dos fatores que contribuiu para um maior contacto com o mundo exterior. Em termos numéricos, desde 1963 a 1965, registou-se um aumento de quase um milhão em relação ao número de turistas, que passou de 516 186 para

1 504 948, atingindo, em 1970, os 3 342 887. Todas estas mudanças impactaram quer na personalidade, quer no estilo de vida da população portuguesa, sendo passível afirmar que promoveram um estímulo para a democratização (Telo, 1995).

Por outro lado, Serrão (1982) destaca a importância da emigração. Ao longo dos anos sessenta, os cidadãos portugueses começaram a emigrar, verificando-se a saída de 120 000 portugueses em 1966. Os principais destinos desta emigração seriam, além dos Estados Unidos da América, determinados países da Europa, nomeadamente Alemanha, Holanda, França, Bélgica e Luxemburgo. Para além disso, é importante destacar que também existia um número significativo de portugueses que emigravam de forma ilegal e que atingiu, aproximadamente, um total de 13 333 emigrantes, em 1967.

A par deste fenómeno migratório, outro acontecimento marcante do período foi a Guerra do Ultramar, que se prolongou por aproximadamente treze anos, entre 1961 e 1974/5. Durante esse tempo, Portugal esteve envolvido em conflitos militares em três países africanos, nomeadamente Angola, Moçambique e Guiné-Bissau. Este confronto surgiu como resposta aos movimentos nacionalistas que emergiram nesses territórios. Como tal, várias gerações de portugueses foram obrigadas a participar na Guerra, completando um total de, sensivelmente, oitocentos mil homens (Neves, 2007).

Segundo Ferrão (1990), tanto a emigração como a mobilização de cidadãos portugueses para participar no conflito armado implicaram a diminuição de mão de obra masculina ao longo dessa década. Estes acontecimentos levaram à escassez de recursos humanos, sobretudo em empresas que exigiam um trabalho mais intensivo. Assim sendo, foi necessário recorrer a mão de obra feminina para colmatar essa insuficiência. As empresas viram-se obrigadas a recorrer à força laboral feminina para assegurar a continuidade das suas atividades, beneficiando, ao mesmo tempo, de uma diminuição do custo salarial. Verificou-se, então, um decréscimo no número de mulheres apenas empenhadas em atividades domésticas e um aumento da presença feminina na Administração Pública, especialmente nos setores de Educação, Saúde e Segurança Social.

Tavares (1998) acrescenta que, de facto, muitas mulheres assumiram o papel de provedoras no sustento familiar e, entre 1960 e 1973, mais de um milhão de portugueses emigraram, refletindo o impacto socioeconómico desse período. Paralelamente, o país

investiu em indústrias cujos setores empregavam, na sua esmagadora maioria, mão de obra feminina, nomeadamente os têxteis, o vestuário, o calçado e a eletrónica. Este último destacou-se pelo seu rápido crescimento, que apenas se constatou pela força laboral feminina que existia a custos reduzidos. No setor industrial, o emprego feminino registou um aumento de 51%. Por outro lado, a partir de 1960, verificou-se uma notável expansão do setor terciário, que passou a empregar 33,9% das mulheres. Estes pequenos passos revelaram-se importantes e determinantes para, por um lado, afastar a mulher do trabalho doméstico e, por outro lado, criar oportunidades de interação para as mesmas em ambientes externos, tanto com outras mulheres quanto com homens, para além do contexto familiar.

Rodrigues (1983) corrobora essa análise, ao referir que, no intervalo entre 1960 e 1970, a participação das mulheres no mercado de trabalho subiu de 18,2% para 26,2%. O mesmo menciona que este crescimento se deveu, em parte, à modernização que ocorreu nesse período, uma vez que fomentou uma rápida expansão da indústria e dos serviços. Além disso, a emigração de cerca de um milhão de pessoas e a guerra foram fatores que contribuíram para a saída de milhares de homens do país e que, conseqüentemente, colaboraram também para este fenómeno.

É relevante destacar ainda que, segundo Pimentel (2001), a integração das mulheres no mercado de trabalho e na educação motivaram a sua participação no espaço público e prolongaram a fase da adolescência. No entanto, a mesma observa que certos preconceitos persistiam. A autora identifica a presença de diversas campanhas sociais criadas, na época, para impedir a troca dos papéis de género tradicionais, isto é, as mulheres a realizarem atividades tradicionalmente masculinas e os homens assumirem tarefas socialmente associadas ao universo feminino. Relativamente a essas campanhas, Pimentel (2001) destaca a propaganda do regime salazarista, que enfatizava a valorização das atividades domésticas como responsabilidade essencial da mulher.

A crescente incorporação de força laboral feminina na indústria, aliada ao intenso êxodo rural, especialmente após 1961, impulsionou inúmeros movimentos sociais que reivindicavam mudanças legais na condição das mulheres trabalhadoras. Em resposta a essas

manifestações, foi promulgada a Lei do Trabalho, que previa a igualdade salarial para as mesmas funções. Contudo, na prática, os impactos dessa medida foram limitados, já que

os homens e as mulheres raramente desempenhavam funções idênticas. Nas fábricas, por exemplo, as mulheres eram alocadas em funções menos remuneradas, enquanto os homens ocupavam posições de maior especialização e melhores salários (Pimentel, 2015).

Esta realidade causou uma preferência por contratar mulheres para trabalhar nas fábricas, visto que, após as mesmas adquirirem a aptidão necessária, realizavam o mesmo trabalho que os homens, mas a receber salários significativamente inferiores. Simultaneamente, o Código Civil de 1966 reforçou a autoridade masculina no âmbito familiar. Esta legislação atribuiu ao marido a função de chefe de família, tornando o mesmo responsável pela tomada de decisões familiares, papel este que somente poderia ser assumido pela esposa na ausência do cônjuge. Além disso, o marido detinha o controlo sobre a vida laboral da esposa, com poderes legais para receber o seu salário, rescindir o seu contrato de trabalho e restringir a sua saída do país. Em situações extremas, a legislação ainda concedia ao homem o direito de atentar contra a vida da esposa em casos considerados “ímorais”, prevendo como punição máxima um período de degredo de até seis meses, penas que raramente eram aplicadas. Essas disposições evidenciam a estrutura legal de preponderância masculina e as severas limitações impostas às mulheres na sociedade da época (Pimentel, 2015).

Durante o governo de Marcello Caetano, adotou-se uma política de reformas moderadas que preservava a continuidade do regime ditatorial, evitando qualquer rutura com a estrutura autoritária vigente. Ainda que tenham sido introduzidas alterações no Parlamento, incluindo a renovação parcial de deputados que sugeria uma leve ampliação da esfera democrática, a censura, o monopólio partidário e as limitações à participação política permaneceram inalterados (Pimentel, 2015).

As condições de vida e trabalho nesse período eram profundamente precárias, sobretudo para as mulheres. As mesmas enfrentavam salários reduzidos, extensas jornadas laborais e uma acentuada desigualdade salarial em relação aos homens, além de acesso limitado a serviços básicos de saúde e educação. Em 1970, uma parcela significativa das residências em Portugal não possuía infraestrutura essencial, isto é, não disponha de eletricidade, água canalizada ou saneamento básico. As taxas de analfabetismo e a mortalidade infantil também eram alarmantes. Esses indicadores posicionavam Portugal entre os países com os piores índices de saúde pública da Europa Ocidental. Para além disso,

o elevado nível de inflação e o aumento do custo de vida, nomeadamente após 1971, agravaram ainda mais as condições de vida dos portugueses, posto que os salários que recebiam não acompanhavam o rápido crescimento dos preços (Pimentel, 2001).

Nesse cenário, a mobilização laboral, com especial protagonismo das mulheres, destacou-se como um elemento crucial. Este período foi marcado por uma série de movimentos que reivindicavam condições laborais mais dignas e remunerações mais equitativas. De entre os episódios mais emblemáticos, destacam-se as greves das operárias conserveiras em Setúbal, no ano de 1973, as paralisações no setor têxtil no Minho e a mobilização na empresa *Signetics*. Essas ações resultaram em avanços importantes, como o aumento dos salários e a redução da jornada de trabalho. Muitas dessas iniciativas foram lideradas por mulheres, que, apesar de enfrentarem severas repressões, perseveraram na luta pelos seus direitos e por melhores condições de vida (Pimentel, 2001).

O culminar deste percurso histórico e social ocorre com a Revolução de 25 de Abril de 1974, que marca o início de uma nova era para os direitos das mulheres em Portugal.

#### **4. Os avanços nos direitos das mulheres pós-abril**

A consagração do sufrágio universal em Portugal, com a plena igualdade entre homens e mulheres no exercício do direito de voto, apenas se concretizou com a Revolução de 25 de Abril de 1974 e a subsequente publicação do Decreto-Lei n.º 621-B/74, de 15 de novembro. Este marco legislativo pôs termo às restrições que, durante décadas, haviam condicionado a participação política das mulheres, permitindo, pela primeira vez, o acesso igualitário ao sufrágio, isento de discriminações de género (Massa & Almeida, 2016).

Se é certo que a luta sufragista, iniciada por mulheres portuguesas no final do século XIX, encontrou eco nas transformações democráticas das últimas décadas do século XX, a concretização da paridade no acesso a cargos de representação política revelou-se substancialmente mais lenta. Apenas em junho de 2011, já no século XXI e após 36 anos de regime democrático e pluralista, seria eleita, pela primeira vez, uma mulher para a presidência da Assembleia da República – a segunda figura do Estado – com a nomeação de Assunção Esteves, representada na figura 2 (Massa & Almeida, 2016).

**Figura 2**

*Assunção Esteves*



*Nota.* Retirado de Partido Social Democrata (n.d.)

Neste processo de consolidação democrática, as mulheres começaram, ainda que de forma incipiente, a aceder a posições de liderança em órgãos de poder político. Um dos primeiros sinais dessa abertura verificou-se nas Comissões Administrativas das Câmaras Municipais, designadas após o 25 de Abril de 1974, com o objetivo de assegurar, transitoriamente, a gestão autárquica até à realização das primeiras eleições locais, em 12 de dezembro de 1976. Estas estruturas representaram o primeiro espaço institucional onde mulheres assumiram funções de presidência (Almeida, 2012).

Paralelamente, a presença feminina no Governo também se fez sentir desde os primeiros momentos da transição democrática, ainda que de forma bastante limitada. No I Governo Provisório, apenas duas mulheres integravam o executivo, ambas em cargos de menor visibilidade política, nomeadamente como Secretárias de Estado: Maria de Lurdes Belchior, responsável pelos Assuntos Culturais e Investigação Científica, e Maria de Lurdes Pintasilgo, na pasta da Segurança Social. Esta configuração manter-se-ia nos II e III Governos Provisórios, sem qualquer reforço da representação feminina no plano governativo (Massa & Almeida, 2016).

Uma verdadeira rutura simbólica com esta tendência só viria a ocorrer em 1979, com a nomeação de Maria de Lurdes Pintasilgo como Primeira-Ministra no âmbito do V Governo Constitucional. Importa sublinhar, contudo, que esta nomeação não resultou de um processo eleitoral nem de uma dinâmica interna dos partidos, mas sim de uma iniciativa direta do Presidente da República. Pintasilgo exerceu funções entre julho de 1979 e janeiro de 1980, tornando-se a primeira – e, até ao presente, única – mulher a liderar um governo em Portugal (Massa & Almeida, 2016).

Este episódio inscreve-se no contexto de profundas mudanças políticas e sociais desencadeadas pela Revolução dos Cravos, que marcou o fim de quase meio século de ditadura e o início de um processo de democratização progressiva. Neste novo cenário, as mulheres portuguesas puderam, finalmente, reivindicar e exercer os seus direitos de cidadania de forma mais plena, conquistando um espaço mais visível e interventivo na sociedade.

Após o 25 de Abril deram-se mudanças significativas que beneficiaram os direitos das mulheres em termos políticos, legais e no trabalho. A aplicação efetiva do sufrágio universal marcou uma quebra com o passado em que as mulheres eram consideradas como sendo menos importantes do que os homens na sociedade civil. As mesmas eram impedidas de exercer várias profissões e incentivadas a limitar-se ao âmbito doméstico e à maternidade (Melo, 2017).

Desde então, houve uma ampliação de perspetivas que possibilitaram às mulheres portuguesas envolverem-se de maneira ativa na esfera pública e política do país. Melo (2017) destaca a rápida progressão de Portugal no campo dos direitos das mulheres como algo notável devido a uma série de motivos estruturais que desempenharam um papel crucial nessas transformações significativas na sociedade portuguesa contemporânea. A autora aponta três pontos fundamentais que justificam esse avanço, os quais serão discutidos em seguida.

Melo (2017) identificou, inicialmente, um fator relacionado com a alteração política que a Revolução de 25 de Abril de 1974 trouxe. Essa revolução gerou um novo ambiente político e social que favoreceu a consolidação de organizações, tanto para os movimentos femininos, quanto para os atores institucionais comprometidos com a promoção da igualdade

de género. Nesse cenário específico, verificou-se um aumento da receptividade da sociedade portuguesa à transformação motivada por um desejo coletivo de romper com o regime autoritário anterior. Essas mudanças não se restringiram apenas ao âmbito institucional ou administrativo; também alcançaram as esferas social e cultural da sociedade, criando mais oportunidades para que surgissem novos movimentos, especialmente os relacionados à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres.

Ainda de acordo com Melo (2017), outro aspeto destacado é a formação de alianças entre os movimentos feministas emergentes e os partidos políticos de esquerda, em particular no espectro político estabelecido nesse sentido específico. A colaboração entre essas forças foi crucial para a visibilidade das causas feministas no espaço público, bem como para a sua legitimação. Durante o período ditatorial, essa ligação ocorreu de maneira informal, por vezes clandestinamente, mas mostrou-se extremamente importante na fase pós-revolucionária. O destaque vai para a importância do Movimento Democrático de Mulheres (MDM), estabelecido em 1968 durante o período autoritário. A sua principal preocupação consistiu na promoção dos direitos das mulheres em diversas áreas, especificamente política, social, económica, cultural e de direitos humanos.

A terceira e última questão está ligada à crescente pressão internacional exercida sobre Portugal para a revisão das relações entre a sociedade civil e o Estado, especialmente no contexto da sua preparação para a integração na Comunidade Económica Europeia (CEE), formalizada em 1986. A necessidade de alinhar com os padrões europeus motivou mudanças internas direcionadas para a modernização do país e, também, medidas que visavam promover a igualdade de género. A democratização do regime possibilitou às mulheres portuguesas um maior acesso às informações e a exemplos de ativismo feminista vindos da Europa. Este facto fortaleceu a habilidade das mesmas para litigar os seus direitos (Melo 2017).

Melo (2017) menciona que, em momentos de transição democrática, as mulheres têm uma oportunidade única para se mobilizarem em prol dos seus direitos. A Constituição de 1976, embora seja um dos principais marcos históricos nesse sentido, constituiu apenas o ponto de partida para um longo processo de implementação efetiva desses direitos na sociedade portuguesa.

Deste modo, a revolução assinalou uma mudança significativa no sistema autoritário estabelecido por António de Oliveira Salazar e mantido por Marcello Caetano desde 1933. Este acontecimento permitiu a Portugal iniciar uma nova era de alterações políticas, socioculturais e económicas. Com o fim do Estado Novo, o papel da mulher na sociedade portuguesa deixou de estar restrito à esfera doméstica e ao cuidado familiar, passando a ter acesso a novas oportunidades de participação cívica, laboral e educativa (Afonso & Ribeiro, 2020).

No contexto do mercado laboral em Portugal, durante um período de consolidação democrática após cerca de vinte anos da revolução e quase uma década como membro da União Europeia, Ferreira (1995) examinou os padrões de segregação de género. Um dos pontos destacados pela autora como significativo é a baixa presença do trabalho em regime parcial entre as mulheres. Tal constatação está relacionada ao facto de que as mulheres portuguesas eram pouco representadas no referido sistema de emprego – amplamente difundido noutros países da então CEE – e ainda enfrentavam uma carga significativa de responsabilidades, ao desempenhar predominantemente funções em tempo integral com jornadas de trabalho acima da média europeia. Essa situação evidencia as persistentes dificuldades estruturais que continuavam a dificultar a efetiva igualdade de género no âmbito laboral, mesmo após a transição democrática ocorrida em 1974.

Em síntese, o período da Revolução dos Cravos marcou um momento crucial na evolução dos direitos das mulheres em Portugal, abrindo portas para uma série de mudanças legais, políticas e sociais que, embora progressivas, foram fundamentais. A institucionalização do sufrágio universal, o reconhecimento oficial da igualdade de género na Constituição de 1976, o aumento gradual da presença de mulheres em cargos de liderança política e o estímulo que a ligação à CEE trouxe, ajudaram a reafirmar o papel ativo da mulher na cidadania e na esfera pública. Dessa forma, é importante compreender a Revolução de 1974 como um marco histórico determinante, principalmente, no que diz respeito aos direitos das mulheres e ter em conta que este apenas representou o início de um longo percurso que continua a ser trilhado na atualidade.

## **Capítulo III**

### **A admissão dos contingentes femininos na PSP**

No presente capítulo, versaremos sobre o processo de incorporação feminina na Polícia de Segurança Pública. Iremos abordar desde as resistências sociais, políticas, culturais e institucionais que as mulheres enfrentaram aquando da sua integração, até à sua paulatina admissão no corpo profissional. Será elaborada uma contextualização histórica, onde a Polícia se assume como uma instituição marcada pelas suas exigências físicas, características tradicionalmente associadas ao sexo masculino, explorando também os enormes desafios estruturais presentes numa organização paternalista, que condicionaram a entrada das mulheres nestes meandros. Adicionalmente, analisaremos a representação feminina no seio das forças de segurança antes da década de 1970, onde destacaremos as primeiras admissões formais das mulheres na Polícia de Segurança Pública, assim como as suas funções outorgadas, frequentemente limitadas às áreas de assistência e administrativas.

A evolução na abertura institucional ao ingresso feminino entre os anos de 1972 e 1992 será também aprofundada, evidenciando as adversidades vividas, bem como a segregação de carreiras e as resistências internas à equiparação de funções entre géneros. Por fim, serão analisados os impactos da inclusão feminina, refletindo sobre a evolução do papel da mulher na Polícia de Segurança Pública, tal como as mudanças institucionais daí provenientes, em especial no que concerne à igualdade de oportunidades ao acesso a cargos de chefia e às dinâmicas profissionais e sociais resultantes da sua crescente inclusão.

#### **1. A Polícia de Segurança Pública: uma profissão historicamente masculina**

Nos seus primórdios, a Polícia de Segurança Pública denotava-se como uma profissão histórica e tradicionalmente masculina. Ao abrigo da sua Lei Orgânica, a Polícia de Segurança Pública é “uma força de segurança, uniformizada e armada, com natureza de serviço público (...) tem por missão assegurar a liberdade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei” (Lei n.º 53/2007, de 31 de Agosto). Esta instituição, anteriormente liderada por militares, atualmente compreende a Direção Nacional, as Unidades de Polícia e os Estabelecimentos de Ensino Policial. Além disso, esta força de segurança demarca-se pela sua forte hierarquização, que se divide em

três categorias de carreiras distintas: Oficiais (Superintendente-Chefe, Superintendente, Intendente, Subintendente, Comissário e Subcomissário); Chefes (Chefe Coordenador, Chefe Principal e Chefe) e Agentes (Agente Coordenador, Agente Principal e Agente) (Decreto-Lei nº 243/2015).

No que diz respeito à carreira de oficiais, a mesma exige uma formação de cinco anos, realizada no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), conferindo aos alunos o grau académico de mestrado, onde no último ano se realiza um estágio prático. No que concerne às carreiras de agentes e chefes, a formação inicial requerida consiste num curso com a duração de nove meses, ministrada na Escola Prática de Polícia (EPP). Em relação à progressão na carreira, a transição de agentes para chefes implica a frequência de um curso especializado, também realizado na EPP.

Habitualmente, a profissão policial está associada a inúmeros fatores de risco, entre os quais se destacam o trabalho por turnos e a consequente imprevisibilidade de horários, bem como o elevado nível de stress derivado das exigências inerentes à atividade policial. Como tal, as especificidades do trabalho de Polícia produzem impactos negativos na saúde física e psicológica.

Segundo Bourguignon (1998), estes riscos, que acompanham os agentes no seu quotidiano, são de natureza variada, e podem ser classificados em físicos, biológicos, relacionados a esforços musculares, à organização do trabalho, acidentes, falta de conforto e higiene, bem como riscos ambientais externos. São esses riscos, combinados a outras características específicas da profissão, que contribuem para o reconhecimento da atividade policial como uma profissão propensa ao desenvolvimento de *stress*.

Nesse contexto, conforme Pereira et al. (2020), fatores como a rotatividade de turnos, a constante preocupação com o trabalho, a dificuldade em “desligar” mentalmente da profissão, as variações de estímulos e a própria natureza do trabalho são reconhecidos como fontes de *stress*, provocando efeitos negativos na vida pessoal e familiar dos agentes.

Por outro lado, Bourguignon (1998) aponta outras dimensões do trabalho policial que influenciam a capacidade de conciliação com os demais papéis sociais dos quais se destacam: o elevado envolvimento com o trabalho, os horários, a falta de disponibilidade

para um maior investimento nas relações familiares e a preocupação constante com a segurança dos filhos.

Westley (1970) acrescenta que os polícias tendem a desenvolver uma subcultura profissional fortemente coesa, marcada por laços de solidariedade interna. Esta realidade resulta, muitas vezes, num maior distanciamento face à sociedade civil. Esta “barreira” entre os polícias e a população reforça-se pelo carácter exigente e, por vezes, hostil do trabalho policial, o que leva os agentes a privilegiarem o convívio com os seus pares, também como forma de apoio emocional e identificação.

Como tal, é notório que o controlo emocional e a imunidade psicológica, frequentemente associados ao contexto profissional, acabam por se estender de forma natural e inconsciente para o âmbito pessoal e familiar (Oliveira, 2008). No que diz respeito às repercussões do trabalho policial na vida pessoal dos agentes, fatores como os horários irregulares, os turnos durante os fins de semana, as horas extras e o *stress* derivado das situações de risco parecem contribuir significativamente para o aumento das tensões nas relações conjugais e familiares, sendo, em muitos casos, elementos correlacionados ao aumento de taxas de divórcio (Caroly, 2009).

De acordo com Brown & Heindensohn (2000), o trabalho policial é frequentemente percebido como uma ocupação predominantemente masculina, conseqüentemente criando uma cultura fortemente influenciada pelo sexo masculino. Esta cultura, devido às particularidades de ameaças e poderes inerentes à profissão, tende a assumir características mais intensas e exageradas. Bowling *et. al.* (2019) destacam outros comportamentos muitas vezes associados a esta cultura masculina, como a inclinação para o jogo e o consumo excessivo de álcool, que se verifica mesmo em situações fora de serviço.

No caso das forças policiais portuguesas, Durão (2006) salienta que é comum as mulheres serem vistas como particularmente aptas para funções de proximidade, como os programas “Escola Segura” e “Apoio 65”. Contudo, observa-se uma tendência de mantê-las afastadas das patrulhas consideradas mais exigentes, usualmente desempenhadas por homens.

Nesse contexto, persistem ainda algumas incertezas, enraizadas no processo de integração feminina na profissão policial. Uma das principais dúvidas diz respeito à

constante justificação para a necessidade da inclusão feminina numa profissão marcadamente masculina. Sempre que se procurou integrar mulheres nas forças policiais, tornou-se inevitável recorrer a uma fundamentação técnico-profissional que se baseava na suposta “natureza” do “sexo feminino” (Durão, 2017, p. 144). Estas construções sociais e culturais, ao longo da história, moldaram as perceções sobre o papel das mulheres e dos homens na sociedade e, em particular, no contexto laboral.

Apesar do mundo do trabalho ter registado progressos expressivos no que concerne à inclusão feminina, estes resultados ainda estão aquém de constituírem uma realidade homogénea na distribuição do trabalho por género. Kergoat (1992) afirma que os homens e mulheres não exercem as mesmas profissões nem estão representados nos mesmos setores de atividade, trabalhando em condições laborais também distintas. Por ainda haver setores onde a presença masculina é esmagadora ou claramente predominante, legitima-se a designação de “profissão tipicamente masculina”.

O processo de feminização nos contextos laborais predominantemente masculinos reflete-se em transformações profundas, tanto para as mulheres que se adaptam à cultura profissional vivida nesses trabalhos, como para os homens que agora convivem com presença feminina durante o horário laboral. O ingresso feminino desafia dinâmicas pré-estabelecidas, impulsionando a utilização de mecanismos de defesa individuais e coletivos por parte dos homens (Pfefferkorn, 2008). Como tal, constatamos que a presença das mulheres no seio laboral tradicionalmente masculino desencadeia mudanças significativas no próprio tecido laboral. Segundo Scheller (1996) esta inclusão desestabiliza as identidades profissionais construídas sobre valores e normas predominantemente masculinos, abrindo espaço para questionar as práticas anteriormente naturalizadas.

Nesta senda, é passível de se afirmar que a entrada da mulher provoca debates sobre os valores subjacentes à organização do trabalho e as relações profissionais. Este pensamento crítico gera uma reconfiguração das normas anteriormente estabelecidas, incorporando perspetivas inovadoras que compelem uma extensa reflexão sobre aspetos fundamentais como: a matriz horária laboral e o equilíbrio entre trabalho e família, questões frequentemente negligenciadas, mas que emergem como centrais no discurso sobre a igualdade de género (Scheller, 1996).

Quanto às funções desempenhadas pela Polícia, surge uma questão incidente aquando da integração das mulheres: Qual seria a atividade em que as mulheres se poderiam destacar ou sentir realizadas em alternativa aos seus colegas masculinos? Era entendimento da Instituição que as características femininas seriam mais bem aproveitadas em determinadas funções, atribuindo-lhes tarefas em matéria de trânsito, contribuindo positivamente para a melhoria da imagem institucional, realização de revistas corporais, atendimento e acompanhamento de mulheres, bem como o diálogo com crianças e jovens (Durão, 2017).

Na década de 90, iniciou-se a discussão sobre a temática da inclusão feminina na polícia, versando-a sob a ótica da atribuição de um estatuto próprio com funções específicas. De acordo com Begonha (1992) a problemática do género revelava-se um desafio complexo, tanto para a estrutura hierárquica da PSP, como para as próprias mulheres que desempenhavam ou aspiravam desempenhar o papel de agentes de autoridade. Essa dificuldade decorre, parcialmente, da ausência de um reconhecimento formal do direito à diferença. Tal direito exige a conceção de um quadro profissional feminino que descortine funções adequadas, adaptadas às especificidades anatómicas fisiológicas e psicossociológicas das mulheres.

## **2. A participação feminina nas funções de segurança até o início da década de 1970**

A primeira Constituição da República Portuguesa, promulgada em 21 de agosto de 1911, consagrou o direito das mulheres ao exercício de funções na administração pública, um princípio posteriormente consolidado pelo Decreto de 11 de julho de 1918. Neste contexto, o presente subcapítulo tem como objetivo analisar a participação feminina, especialmente na área da segurança, até o início da década de 70. Para tal, será relevante abordar duas dimensões dessa atuação: a dimensão militar, que engloba a integração das mulheres em serviços de defesa nacional, e a dimensão policial, representando o envolvimento feminino nas forças de segurança. A análise dessas contribuições permite compreender não apenas o impacto social e cultural dessa inclusão, mas também os desafios enfrentados no árduo processo de procura de igualdade de oportunidades e reconhecimento no setor da segurança.

No que concerne à participação feminina na carreira militar, Alves (1999) destaca que a primeira inclusão de mulheres em atividades de caráter militar remonta à Primeira Guerra Mundial. Durante esse período, o Corpo Expedicionário Português (CEP), destacado para França, contou com a integração de mais de dez voluntárias que, após completarem um curso de primeiros socorros no Hospital Militar de Belém, foram graduadas no posto de alferes. Essas mulheres partiram para França no início de 1918, constituindo-se como pioneiras do Serviço Militar Feminino em Portugal. Aproximadamente uma década mais tarde, foram promovidas ao posto de tenente, consolidando a sua posição no contexto militar.

Como forma de reconhecimento à contribuição das mulheres portuguesas no apoio ao CEP em França, o Governo da Primeira República prometeu, em 28 de agosto de 1918, um decreto que visava formalizar e estruturar a participação feminina na enfermagem militar. O decreto estabelecia, entre outros pontos, a criação de escolas de formação para enfermeiras militares junto dos hospitais militares de primeira classe, em Lisboa e no Porto. O objetivo era capacitar as mulheres de formação suficiente para desempenharem cargos de enfermagem em hospitais nacionais, nos campos de batalha e noutros estabelecimentos semelhantes. Complementarmente, o decreto autorizava o Secretário de Estado a recrutar o número necessário de enfermeiras para o Serviço de Saúde do Exército, determinando ainda que as mesmas estariam sujeitas ao Regulamento Disciplinar do Exército, aplicável aos oficiais do exército (Alves, 1999).

Este marco legislativo reflete a crescente valorização da participação das mulheres em áreas estratégicas para o país, evidenciando o seu papel no apoio às forças armadas em momentos de crise. No entanto, a entrada das mesmas no domínio militar, à época, enfrentou obstáculos significativos, desde preconceitos de ordem cultural e institucional, até à limitação das funções que desempenhavam, muitas vezes reduzidas a papéis auxiliares como os serviços de saúde. Ainda assim, o contributo dessas pioneiras não só abriu novos caminhos à presença feminina no setor militar, como também ajudou a lançar as bases para o posterior desenvolvimento de políticas de inclusão e igualdade de género nas forças armadas portuguesas.

No ano de 1961, com a aprovação do quadro jurídico destinado às enfermeiras paraquedistas da Força Aérea Portuguesa, consolidou-se um dos marcos mais significativos na história da participação feminina nas Forças Armadas de Portugal. Esse quadro esteve em

vigor entre os anos de 1961 e 1973, sendo previsto, inicialmente, para integrar 9 oficiais e 12 sargentos. Contudo, apesar das expectativas, nunca foi preenchido na sua totalidade. De acordo com Alves (1999) durante esse hiato temporal, foram realizados 12 cursos de paraquedismo universitários para enfermeiras, nos quais se inscreveram um total de 126 mulheres voluntárias. Destas, apenas 48 tiveram aproveitamento positivo na formação e obtiveram o *brevet*, evidenciando não apenas o rigor das exigências impostas, mas também o pioneirismo e a dedicação das mulheres que se voluntariaram para desempenhar um papel inovador e desafiante.

Embora o seu número tenha sido limitado em relação às necessidades inicialmente previstas, as enfermeiras paraquedistas da Força Aérea Portuguesa deixaram o seu legado, não apenas através do impacto direto das suas ações durante as missões, mas também por terem pavimentado o caminho para uma maior integração de mulheres em áreas vistas como exclusivas para homens. A criação e aplicação deste quadro são testemunhos históricos de uma transformação que, embora gradual e repleta de desafios, marcou o início de uma nova era da participação feminina nas Forças Armadas.

Durante o período da Guerra de Ultramar, em que estavam envolvidas as ex-colónias portuguesas, nomeadamente Angola, Moçambique e Guiné-Bissau, as mulheres portuguesas desempenharam, ao longo de uma década, um serviço de incalculável relevância nas unidades de paraquedistas da Força Aérea Portuguesa (Cfr. ilustrado na Figura 3). Destacaram-se, em particular, nas evacuações bem-sucedidas que concretizaram, naquelas que seriam as áreas de alto risco, em condições adversas e, muitas vezes, locais de difícil acesso, ações estas essenciais para o transporte e tratamento de feridos em combate. A eficácia dessas operações e o reconhecimento das suas contribuições permitiram a Força Aérea Portuguesa manter a admissão de mulheres nos seus quadros, mesmo após o término do conflito armado (Alves, 1999).

**Figura 3**

*Enfermeiras paraquedistas Maria Arminda e Maria Ivone Reis*



*Nota.* Retirado de Ribeiro (2004)

Em 1968, no auge da guerra, foi promulgada a Lei do Serviço Militar (Lei n.º 2135, de 11 de julho), que estimulou uma mudança importante no âmbito da participação feminina nas Forças Armadas. O artigo 2.º, n.º 2, dessa legislação, estipulava que “os cidadãos portugueses do sexo feminino podem ser admitidos a prestar serviço militar voluntário”. Com isto, abriu-se um precedente, permitindo às mulheres terem novas possibilidades de integração em diversas especialidades dentro dos diferentes ramos das Forças Armadas.

Já no ano de 1972, foi publicada uma portaria que regulamentava as condições para a admissão de mulheres nas especialidades médicas e farmacêuticas. De acordo com essa portaria, as candidaturas poderiam servir em qualquer ramo das Forças Armadas, desde que cumprissem um período mínimo de um ano de serviço voluntário, com possibilidade de prorrogação. Além disso, previa-se que os elementos femininos pudessem alcançar graduações de responsabilidade elevada, como tenente-coronel ou capitão-de-fragata, dependendo do ramo de serviço. Nos anos subsequentes à publicação dessa portaria, apenas se verificou na Força Aérea a integração de mulheres como Oficiais, a desempenharem funções no Serviço de Saúde (Alves,1999).

Este avanço também teve um impacto relevante na redefinição dos padrões de igualdade de género em Portugal, surgindo como reflexo e mudança social mais ampla no

país. A trajetória dessas mulheres nas Forças Armadas demonstra como a inclusão, mesmo iniciada de forma limitada, pode dar lugar a transformações profundas e estruturais em instituições historicamente dominadas pelos homens. Através da sua coragem, competência e comprometimento, essas pioneiras marcaram não só a história militar portuguesa, como também influenciaram de maneira indelével a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Segundo Alves (1999) em 1975, após o fim da Guerra do Ultramar e o consequente 25 de Abril, o Exército português emitiu uma diretiva com o intuito de admitir mulheres para a ocupação de vinte vagas nos quadros de farmácia, estomatologia e veterinária. A essa convocatória responderam 200 jovens licenciadas, as quais chegaram a receber formação básica na Academia Militar, estruturada especificamente para esse fim. Contudo, a evolução dos acontecimentos políticos da época inviabilizou a concretização desta medida.

Posteriormente, em 1984, surge novamente interesse por esta temática, aquando da apresentação de uma proposta legislativa pelo Ministro da Defesa Nacional, a qual visava expandir a obrigatoriedade do serviço militar aos cidadãos de sexo feminino. No entanto, devido à alegada falta de recursos financeiros e à inexistência de condições estruturais adequadas, a proposta determinava a dispensa das mulheres das obrigações militares, enquanto facultava a possibilidade de prestação voluntária de serviço militar, sujeita aos limites de idade e aos requisitos quantitativos impostos por cada ramo das Forças Armadas. Foi apenas no início da década de 1990 que se criaram as condições necessárias para a plena integração das mulheres no serviço militar, consolidando, de forma definitiva, a sua integração nas Forças Armadas Portuguesas (Alves, 1999).

Este desenvolvimento deveu-se, essencialmente, à promulgação de dois atos normativos complementares: uma nova Lei do Serviço Militar e uma portaria regulamentadora específica para a prestação de serviço militar pelas mulheres. A Lei do Serviço Militar, aprovada em 1991, estabeleceu como regra geral a realização de um serviço efetivo com a duração de quatro meses, concomitantemente com a obrigação de um serviço militar em regime contratual, aplicável tanto para os homens como para as mulheres, com uma duração mínima de 24 meses e máxima de oito anos, após um período inicial de voluntariado. Adicionalmente, foi esta legislação que criou as bases legais para, a partir de 1992, possibilitar o ingresso das mulheres nas Escolas de Formação de Oficiais e Sargentos,

com vista ao acesso aos Quadros Permanentes das Forças Armadas. Desde então, a integração das mulheres nas Forças Armadas de Portugal tem demonstrado resultados positivos, refletidos nas estatísticas que ilustram a presença feminina nas fileiras dos ramos das Forças Armadas (Alves, 1999).

No que diz respeito à PSP, embora se presuma, frequentemente, que a entrada de mulheres na Instituição ocorreu num período mais recente, o registo histórico remonta ao ano de 1922, com a admissão das primeiras agentes femininas, por determinação do Ministério do Interior, que autorizou o ingresso de seis guardas. Este facto evidencia que a nossa Instituição foi a verdadeira pioneira no que concerne à integração das mulheres num contexto laboral dominado por homens. Apesar da ausência de informações detalhadas sobre as funções desempenhadas por estas mulheres, é razoável inferir que as mesmas estivessem, maioritariamente, ligadas a tarefas administrativas e de secretariado. Apenas em 1926 é que ocorreu uma nova admissão de uma mulher para a instituição – Zulmira Augusta Nolasco Santos – desta vez para o cargo de dactilógrafa (Urbano, 2020).

Apesar de já contar com sete guardas femininas nos seus quadros, a formalização da incorporação das mulheres como guardas ocorreu apenas em 1930, com a integração de Ermelinda Mendes e Emília da Conceição Pereira na polícia de Lisboa. As atividades atribuídas limitavam-se, essencialmente, à vigilância de mulheres e crianças, a serviços de assistência, à revista de meretrizes e à gestão de chamadas telefónicas policiais. Estas limitações funcionais prevaleceram durante todo o período do Estado Novo, sendo um reflexo das rígidas normas sociais e profissionais vividas à época (Urbano, 2020).

Portinha (2010) fez uma recolha de dados do Gabinete de Estudos da Direção Nacional da PSP, que confirma a data de 1930 como o momento de entrada das primeiras agentes femininas na PSP, especificamente no Comando de Lisboa, através da Ordem de Serviço n.º 115, de 25/04/1930.

Nas décadas subsequentes, verificou-se um aumento gradual na integração de mulheres na polícia, culminando, em 1945, na publicação do primeiro diploma legal que regulamentava oficialmente a presença de guardas do sexo feminino. Este documento estabelecia a categoria única de guardas de 2.ª classe, aplicável a todos os comandos policiais do país, e não apenas ao de Lisboa, não obstante, a sua admissão continuasse a depender de

autorização prévia do Ministro do Interior. Quanto às funções atribuídas às agentes femininas, estas permaneceram restritas à vigilância e assistência de mulheres e crianças, como supramencionado (Decreto-Lei nº 34:882 de 4 de setembro, 1945). Tal limitação foi reforçada pelo Decreto-Lei de 1953, que regulamentava a admissão de guardas do sexo feminino, exclusivamente para serviços de vigilância e apoio assistencial. Esse decreto previa o ingresso mediante concurso ou estágio especial, com duração mínima de seis meses, mantendo a categoria única de guardas de 2.<sup>a</sup> classe, assegurando-lhes, contudo, os mesmos direitos e deveres que os demais elementos da polícia.

Antes desse período, em 1926, é importante mencionar, também, a realização do Primeiro Congresso Nacional Abolicionista, promovido pela Liga Portuguesa Abolicionista (LPA). Esse congresso decorreu entre os dias 1 e 5 de agosto, nas instalações da Associação Comercial dos Lojistas de Lisboa (Urbano, 2020). A comissão organizadora era constituída pelo presidente Arnaldo Brasão, a secretária Angélica Porto e a tesoureira D. Mariana Silva (Urbano, 2020).

Durante o congresso, foram apresentadas 14 teses que abordaram questões relacionadas com a prostituição. Entre as demais, merece especial atenção a tese apresentada por Adelaide Cabete, intitulada *Polícia Feminina*. No seu trabalho, a autora destacou três pontos principais. Em primeiro lugar, a mesma defende que o combate à prostituição exige a reestruturação dos serviços policiais, tendo como base os princípios abolicionistas, incluindo a entrada de agentes femininas na polícia. Em segundo lugar, as funções das mulheres na polícia deveriam centrar-se na vigilância e proteção de crianças, jovens e mulheres, bem como na prevenção do crime. Por fim, a polícia feminina deveria assumir um papel educativo (Urbano, 2020).

Adelaide referiu ainda que as agentes femininas não deveriam ser equiparadas a um agente de segurança ou de manutenção da ordem pública, o que excluía a necessidade de estarem armadas ou de realizarem patrulhas. A polícia feminina teria um papel preponderantemente educativo e preventivo, além de promover uma orientação moral. Entre as competências atribuídas a estas agentes estavam a vigilância de espaços públicos como jardins, estações ferroviárias, cais, hotéis, cafés cantantes, salas de baile, teatros, animatógrafos e outros locais de convívio social (Urbano, 2020).

No que concerne ao recrutamento, a médica enfatizava a necessidade de um processo rigoroso e regulamentado, baseado em critérios exigentes. As mulheres selecionadas deveriam possuir experiência de vida, um elevado nível de instrução e cultura, conhecimentos sólidos dos métodos policiais e uma conduta moral irrepreensível. Em acréscimo, era também fundamental que tivessem conhecimentos em áreas como higiene pública e privada, primeiros socorros, identificação, elementos do Código Penal, narcóticos e datiloscopia (Urbano, 2020).

Nesta senda, o corpo de Polícia feminino deveria distinguir-se da polícia masculina, devido ao seu elevado nível cultural e à sua superioridade moral. O trabalho apresentado por Cabete, embora abordasse a inclusão feminina nas forças policiais, não tinha como objetivo reivindicar a igualdade de género na área da segurança. A tese apenas enfatiza as vantagens práticas de um policiamento feminino, destacando que as diferenças que as mulheres possuíam beneficiariam o trabalho policial, sobretudo nas áreas de assistência e vigilância de mulheres e crianças, funcionando como um instrumento no combate à prostituição. A questão em foco não era o direito das mulheres ao exercício da função policial, era, no entanto, o impacto benéfico que poderiam trazer ao desempenhar funções específicas (Urbano, 2020).

Em suma, o primeiro congresso abolicionista revelou-se como uma oportunidade relevante para o debate público sobre a entrada de mulheres na Polícia. No entanto, não há conhecimento se, além da divulgação das teses apresentadas por meio de publicações e do relatório do congresso, houve um contacto formal com as autoridades policiais ou com o ministro do Interior, contudo, é possível inferir que esse contacto tenha ocorrido (Urbano, 2020).

Como suprarreferido, a entrada das mulheres na Polícia de Segurança Pública, apenas se concretizou em 1930, quatro anos após a apresentação desta tese tão controversa. Este atraso pode ser justificado pelo contexto político conturbado em Portugal, marcado pelo regime ditatorial militar. As mulheres que foram admitidas apenas desempenhavam funções de apoio, assistência e cuidado, muitas vezes associadas ao papel de trabalhadora auxiliar no âmbito doméstico ou comunitário. Assim, a inclusão das mesmas nesta força de segurança continuava de acordo com os princípios defendidos pelo regime.

### **3. O início da abertura da PSP às mulheres (1972-1985)**

Em 1971/2, passados cerca de quarenta e um anos desde a entrada oficial de mulheres na Polícia de Segurança Pública, realizou-se o primeiro concurso público destinado à admissão de Guardas do sexo feminino. A abertura deste concurso surgiu como solução pragmática para a falta de efetivo policial, consequência de todos os fatores e fenómenos registados na época e mencionados anteriormente, ao longo do capítulo II. Como tal, este concurso tinha como principal objetivo complementar o quadro masculino da PSP, permitindo assim que os agentes masculinos ficassem “livres” para desempenharem determinadas funções, nomeadamente as mais operacionais (Rollo et al., 2022).

O concurso contou com um total de 677 candidaturas, das quais foram aprovadas 273 mulheres, nas provas físicas e literárias. As candidatas deveriam cumprir com os seguintes requisitos: “(..) possuir nacionalidade portuguesa; ter entre 21 e 35 anos; possuir como habilitação mínima o 2.º grau de instrução primária; ter altura mínima de 1,55m; não ter cadastro no regime criminal e ter um irrepreensível comportamento moral e civil” (Rollo et al., 2022, p.53).

Posteriormente, as mesmas realizaram um curso de oito semanas, que as avaliava em diversas disciplinas, tais como Educação Física, Instrução Geral, Instrução Técnica e Instrução Literária. Por fim, foram submetidas a um estágio com a duração de duas semanas, nas instalações da EPP, localizadas em Alcântara. Das 273 mulheres que integraram o curso, entraram para os quadros da Instituição 228 como “guardas de 2.ª classe” (Rollo et al., 2022).

No dia 11 de março de 1972, deu-se o juramento destas novas guardas, estando presentes na cerimónia diversas entidades, entre as quais importa salientar o Presidente do Conselho do Estado Novo, Marcello Caetano. Este foi um marco histórico, quer para a Polícia de Segurança Pública, quer para a sociedade portuguesa, uma vez que

A PSP foi a primeira força e serviço de segurança em Portugal que admitiu mulheres nas suas fileiras. Usar uma farda, cabelo apanhado e ter o poder de proteger outros cidadãos foi um grande passo rumo à emancipação feminina, que contradizia a realidade social vigente, cheia de imposições à imagem e de conduta da Mulher Portuguesa (Museu da Polícia, 2022, p. 50).

A entrada das mulheres na corporação simbolizava não só uma evolução da estrutura da polícia, como também acompanhava as mudanças que estavam a ocorrer na sociedade portuguesa, nitidamente influenciada pelos movimentos reformistas que estavam a decorrer a nível internacional.

A presença do Presidente Marcello Caetano levanta questões particularmente relevantes. Por um lado, o regime vigente continuava a definir-se como autoritário e patriarcal, tendo na sua base ideias conservadoras que defendiam uma conceção da mulher como figura meramente doméstica, submissa, ligada à esfera privada, sem qualquer tipo de poder, praticamente *invisível*. Por outro, a participação direta do chefe de governo num evento que formalizava a entrada da mulher numa força de segurança armada revelou, efetivamente, uma dimensão simbólica significativa, senão mesmo contraditória. A presença de Caetano funcionou como um gesto de legitimação institucional, que visava dar visibilidade pública à integração feminina, enquanto controlava a forma como essa mudança seria percecionada por uma sociedade ainda fortemente conservadora.

Segundo Rollo et al. (2022), foi desenvolvido um esforço ativo por parte da PSP, com o objetivo de assegurar a aceitação da entrada das mulheres na corporação, quer a aceitação interna entre os quadros masculinos, quer a aceitação social, perante uma população portuguesa que, à época, via ainda com reservas a presença da mulher em funções policiais. Como tal, o chefe do Estado-Maior da PSP, Henrique de Sousa Guerra referiu que “houve que considerar o público interno, isto é, o pessoal da PSP, e o público exterior, ou seja, a população” (p. 54).

No que concerne à atribuição de funções às agentes femininas, estas eram limitadas, em grande parte, à área de trânsito e à vigilância de mulheres e crianças, sendo o seu serviço circunscrito ao período diurno. Esta realidade revela a perceção restritiva que existia em relação à utilidade da mulher na corporação, que foi criticamente abordada num artigo publicado na revista *Polícia Portuguesa*. Neste artigo, uma guarda escreveu, sob anonimato, que as mulheres polícias eram como um “mito” e não uma realidade, dado que raramente eram vistas na cidade de Lisboa (Durão, 2021).

No entanto, esta dinâmica não se observava apenas na Polícia de Segurança Pública. Na época, ainda existiam diversas forças policiais do norte da Europa que, apesar de terem

iniciado uma reflexão sobre a igualdade de género nos anos 70, ainda tratavam as mulheres como meras auxiliares secundárias e não como agentes plenas. As mesmas eram vistas como “assistentes sociais fardadas”, ao invés de uma autoridade pública (Durão, 2017).

Um ano mais tarde, em 1973, a Ordem de Serviço n.º 14 do Comando-Geral da Polícia de Segurança Pública determinou a abertura de mais um concurso público, desta vez, com requisitos diferentes, introduzindo uma alteração nas provas físicas, diferenciando as mesmas para cada género (Portinha, 2010).

Entre os anos de 1975 e 1979, verificou-se uma interrupção no recrutamento. O mesmo apenas foi retomado em 1980, com a disponibilização de 300 vagas para o curso de alistados na Escola Prática de Polícia, ao qual concorreram cerca de 13 000 candidatas (Durão, 2017).

Neste período, de acordo com Durão (2021), a sociedade já se encontra mais recetiva no que toca a este assunto, reconhecendo as mulheres como agentes transformadores de uma instituição historicamente moldada por valores de masculinidade. Contudo, apesar desta evolução, persistiram desigualdades estruturais que dificultaram a plena equiparação de direitos e oportunidades. De acordo com Portinha (2010), as mulheres continuavam integradas num quadro de pessoal distinto, com restrições quanto aos comandos onde podiam exercer funções e uma trajetória de progressão profissional significativamente mais limitada. Enquanto os homens dispunham de sete categorias profissionais para ascender na carreira policial, as mulheres eram circunscritas a apenas três, o que manifesta uma contradição face ao princípio da igualdade consagrado no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa de 1976.

O processo definitivo de integração feminina na corporação deveu-se, em grande medida, à visão estratégica de responsáveis como o comandante da PSP nos anos de 1979 e 1980, que articulou os objetivos deste ambicioso recrutamento. Segundo o mesmo, a abertura da PSP às mulheres tinha como objetivo rejuvenescer o efetivo e apenas dispunha as polícias femininas em funções consideradas mais apropriadas à sua condição, tais como lidar com situações de contacto sensível, incluindo casos de apalpações ou interações protocolares com individualidades estrangeiras femininas. Assim, os agentes, como anteriormente referido,

tinham maior disponibilidade para exercerem as funções de natureza mais operacional, com as intervenções de rua, por exemplo (Durão, 2017).

De acordo com o general Lopes Alves, as guardas que já se encontravam a exercer funções, na altura do novo recrutamento, apresentaram uma exposição ao Comando Geral, na qual exigiam igualdade de tratamento em relação aos colegas homens. Manifestaram o desejo de desempenhar funções para além do trânsito e dos serviços administrativos, reivindicando acesso a uma atuação mais ampla na corporação. Paralelamente, a entrada de 300 novas guardas gerou descontentamento entre os agentes masculinos, que viam nas vagas criadas para mulheres uma potencial ameaça à sua própria progressão nas carreiras. Para mitigar estas tensões, foi estabelecido um quadro separado exclusivamente para as vagas femininas, reafirmando, ainda que temporariamente, a divisão feita entre os sexos dentro da estrutura organizacional da PSP (Durão, 2017).

A existência deste quadro de “carreira policial feminina” criou limitações para as mulheres, impedindo as mesmas de aceder a posições hierárquicas mais elevadas e a uma maior diversidade funcional. Em 1982, registou-se um avanço significativo na progressão hierárquica das mulheres na polícia, com a nomeação das três primeiras Chefes de Esquadra. Este foi um marco simbólico no que diz respeito à presença feminina em cargos de comando. Paralelamente, foi fundada a Escola Superior de Polícia (ESP), instituição destinada à formação dos oficiais da PSP, atualmente designada Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI) (Portinha, 2010).

Finalmente, dois anos mais tarde, apenas em 1985, formalizou-se o estatuto de igualdade entre todos os membros da PSP, através do Decreto-Lei n.º 151/85, de 9 de maio. Este Decreto-Lei foi outro dos grandes marcos na história das mulheres na Polícia de Segurança Pública e foi resultado das grandes pressões internas exercidas pelas polícias do sexo feminino, desde o início da década. A principal reivindicação destas profissionais era clara: a integração plena no quadro geral dos polícias, rompendo definitivamente com a dualidade de carreiras.

## **Capítulo IV**

### **Percursos, resistências e contributos da Mulher na PSP**

Embora o processo tenha sido marcado por avanços instáveis e resistências pontuais, o caminho trilhado pelas mulheres na Polícia de Segurança Pública tornou-se irreversível, tendo as mulheres conquistado o seu lugar naquela que era, até então, uma organização historicamente masculina.

O ISCPSI também contribuiu para trilhar esse caminho das mulheres, na medida em que desempenhou um papel fundamental na renovação das chefias. A antiga ESP substituiu, rápida e progressivamente, os militares que lideravam a PSP na época, o que auxiliou na criação de um paradigma organizacional mais inclusivo e equitativo.

É relevante sublinhar que, em 1985, além da formulação de um quadro geral para todos os polícias, também foram atribuídas mais funções às mulheres na PSP. De acordo com a entrevista realizada a 16 de março de 2001 por Durão (2017), o subcomissário, chefe de Divisão na Direção Nacional, referiu que as mulheres eram destinadas até à altura a funções “de agulha e dedal” e foi apenas em 1989 que se começou a observar uma maior paridade nas carreiras. Posteriormente, os registos documentais deixam de evidenciar manifestações explícitas de tensões ou reivindicações por parte das mulheres na polícia. Esse facto sugere que o processo de recrutamento feminino ocorreu de forma paulatina, sendo marcado por hesitações institucionais e assimetrias nas diferentes categorias profissionais.

Durão (2021) afirma que a presença feminina na polícia apenas começou a ser encarada com maior tolerância a partir da década de 1990, evidenciada, inclusive, em discursos públicos de ministros da Administração Interna. Em 2022, essa evolução culminou com a conquista de todas as categorias profissionais da PSP pelas mulheres, um feito simbólico consolidado pela nomeação da primeira mulher ao cargo de Superintendente-Chefe – Paula Peneda.

Como argumenta Durão (2021), a entrada das mulheres na PSP deveu-se, em grande medida, ao contexto pós-revolucionário, onde o fim da ditadura e a necessidade de afastar a Polícia da sua imagem repressiva e adotar medidas, no sentido de transformar a Instituição, tornando-a mais democrática e humana. O principal objetivo seria a promoção de uma maior

aproximação entre as forças de segurança e a população. Paralelamente, a Guerra do Ultramar acelerou a necessidade de reforçar os quadros da PSP, sendo a entrada das mulheres na polícia mais uma forma de colmatar a escassez de recursos humanos na época.

No que diz respeito à participação feminina nas forças de segurança, Berg & Budnick (1986) defendem que as mulheres estão associadas a uma maior sensibilidade e emotividade no desempenho de cargos policiais e Ribeiro (2018) argumenta que a progressão na carreira continua a ser um processo mais lento e desafiador para as agentes femininas.

Borges (2008) identificou a existência de um condicionamento de natureza sociocultural associado ao género, o qual influencia as escolhas profissionais das mulheres, particularmente no que concerne à progressão na carreira. Esse fator manifesta-se no receio de mudanças geográficas decorrentes de transferências, bem como na preferência por locais de trabalho ou horários mais compatíveis com as responsabilidades familiares. Além disso, observa-se uma maior concentração das mulheres em funções de carácter menos operacional, evidenciando a necessidade de mecanismos institucionais que deem apoio às mesmas. Entre as estratégias fundamentais para mitigar essas limitações, destacam-se a flexibilização ou redução da carga horária, a disponibilização de creches com funcionamento ininterrupto, e, sobretudo, a redefinição do paradigma tradicional que associa exclusivamente à mulher a responsabilidade pelo cuidado familiar.

Borges (2008) e Marinho (2001) apontam que a motivação predominante das mulheres para ingressarem na PSP reside na procura por estabilidade profissional.

Portinha (2010) afirma que a participação feminina entre a classe de Oficiais da PSP revela uma sub-representação das mulheres nesse segmento da instituição. Contudo, essa disparidade não decorre da escassez de candidatas, mas sim da exigência dos critérios de avaliação física, para os quais muitas mulheres, sobretudo aquelas provenientes do ensino público, não recebem uma preparação adequada ao longo do percurso académico.

Pinheiro (2001) destaca que as provas físicas desempenham um papel determinante na eliminação de candidatas do sexo feminino, apesar da ausência de uma fundamentação científica rigorosa que justifique a escolha dos critérios de avaliação aplicados. Pinheiro (2001) observa que a admissão de mulheres ao posto de Oficial, através do ISCPSI, representou um fator de mudança institucional com impactos significativos, não apenas na

estrutura da PSP, mas também na sociedade em geral. No entanto, Borges (2008) identifica alguma resistência, por parte dos agentes do sexo masculino, à aceitação de mulheres em cargos de chefia. O seu estudo revela que algumas das inquiridas relataram ter enfrentado dificuldades consideráveis nesse contexto, enquanto outras indicaram que essa resistência foi mais acentuada apenas numa fase inicial.

Apesar do progresso alcançado, a distinção entre os sexos, tanto a nível subjetivo como normativo, permaneceu evidente. Aquando da análise de diversos documentos, Durão (2017) compreendeu as múltiplas etapas que acompanharam a integração das mulheres na Instituição. Em primeiro lugar, verificou-se a necessidade de adaptar a organização às especificidades do efetivo feminino, o que implicou a criação de novas infraestruturas e instalações, bem como o desafio de persuadir os elementos masculinos a renunciar ao monopólio das funções policiais. Simultaneamente, foram implementados regulamentos específicos para as agentes femininas, com o objetivo de uniformizar a sua imagem e projetar um exemplo moral condizente com os padrões institucionais vigentes. Ao longo de vários anos na década de 1980, a anatomia feminina parece ter sido particularmente enfatizada no âmbito institucional, refletindo-se, por exemplo, no plano de uniformes concebido para distinguir as mulheres em relação aos seus colegas masculinos, mesmo quando desempenhavam funções operacionais. As guardas eram obrigadas a usar um vestuário que incluía chapéu, camisa, saia justa abaixo do joelho, collants e sapatos de salto alto.

Entre os documentos analisados, destaca-se um relatório oficial intitulado *Recomendações para as guardas femininas em serviço*. O mesmo destinou-se às guardas femininas, contemplando não apenas orientações estéticas, mas também recomendações de cariz higiénico relacionadas com a manutenção da aparência. Entre as várias prescrições, destacam-se a proibição do uso de perfumes, acessórios e hábitos como fumar ou mastigar pastilha elástica. Quanto ao cabelo, estipulava-se que, no caso de ser pintado, deveria apresentar uma tonalidade natural e discreta, ficando ao critério do comando a rejeição de cores consideradas demasiado vistosas. No que concerne à maquilhagem, esta deveria ser utilizada com moderação: sem exageros e discreta (Durão, 2017).

Do ponto de vista histórico, este processo levanta duas questões centrais. Em primeiro lugar, evidenciam-se tensões e resistências em torno da inclusão feminina, manifestadas de forma explícita nas bases da hierarquia policial, entre os próprios guardas.

Em segundo lugar, e num registo mais institucional, torna-se claro que as chefias consideravam essencial treinar estas profissionais de modo a preservar-lhes a feminilidade, encarada como um elemento distintivo no corpo policial. Tal abordagem visava simultaneamente realçar a presença feminina na PSP e promover uma nova imagem da instituição perante uma sociedade portuguesa em transição democrática. Como indicado no relatório, estas diretrizes tinham também como objetivo “prestigiar não só a corporação como a mulher portuguesa” (Durão, 2017, p. 142).

Porém, o protagonismo das guardas femininas era condicionado pela exigência de uma postura discreta e politicamente neutralizada, sobretudo após demonstrarem assertividade e coragem em funções operacionais. A aparência modesta e a conformidade às normas regulamentares, longe de constituírem aspetos secundários, foram tratadas como um imperativo institucional, moldando a experiência profissional das mulheres na PSP durante várias décadas.

Com o avançar do tempo, especialmente a partir do final dos anos 1990, as prescrições normativas mais restritivas começaram a perder relevância, em parte devido à introdução de programas de policiamento de proximidade, que reconfiguraram as práticas policiais. Apesar disso, a representação feminina na PSP permaneceu reduzida, sobretudo em funções operacionais, perpetuando uma estrutura de desigualdade que, embora mitigada, ainda persistia em muitos aspetos essenciais da corporação.

Através da análise dos dados recolhidos por Durão (2017), verifica-se que, no âmbito das campanhas institucionais para restaurar a imagem da polícia, houve um evidente enfoque na figura da mulher-polícia, especialmente nas funções de patrulha e proximidade aos cidadãos. Contudo, ao contrário das previsões iniciais, o aumento da participação feminina não ocorreu de forma tão expressiva como esperado. Segundo a autora, após pesquisa e análise comparativa entre os efetivos masculinos e femininos da Polícia de Segurança Pública, no período compreendido entre 1997 e 2011, observa-se uma integração feminina algo tímida e inconsistente.

**Tabela 1**

*Distribuição do efetivo da PSP por género (1997-2011)*

Ano	Homens		Mulheres		Totais (H/M)	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
1997	17.457	93,4	1.229	6,6	18.686	100
2000	19.498	93,2	1.432	6,8	20.930	100
2006	20.333	93,2	2.221	10,9	22.554	100
2011	20.407	90,55	2.129	9,45	22.536	100

*Nota.* Retirado de Durão (2017)

Com base na análise da tabela disponibilizada por Durão, percebe-se que em 1997 as mulheres representavam apenas 6,6% do efetivo total da PSP. Houve um período de estabilização pouco depois, atingindo 6,8% no ano 2000. Após um intervalo maior, verificou-se um aumento significativo em 2006, chegando a 10,9%. No entanto, em 2011, essa percentagem retrocedeu para 9,45%, sugerindo uma instabilidade no recrutamento feminino, que a autora designa por "recrutamento feminino hesitante", um processo que revela incerteza quanto à efetiva feminização da polícia (Durão, 2017, p. 145).

Durão (2017) argumenta que, apesar de quase quatro décadas passadas desde o fim da ditadura em Portugal e mais de trinta anos desde a abertura formal da PSP às mulheres, a representação feminina continuava, em 2011, bastante limitada. A autora menciona ainda iniciativas específicas, como a campanha “Verão Azul”, lançada em 2000, destinada a atrair jovens mulheres recém-saídas do ensino obrigatório para a PSP e a GNR. Contudo, a eficácia dessas ações foi questionável, não resultando num aumento significativo da participação feminina nas forças de segurança. O investimento político subsequente, tanto ao nível das lideranças policiais como dos sucessivos governos no Ministério da Administração Interna, não promoveu mudanças substanciais no cenário geral da feminização da PSP. Esta inércia contrasta claramente com outras áreas da administração pública, onde questões de representação feminina receberam maior atenção, como no Parlamento, onde se discutia abertamente a necessidade de uma maior equidade (33,3%), algo que não ocorreu de forma semelhante na PSP ou noutras estruturas burocráticas do Estado.

## **1. Desafios e resistências na inclusão feminina**

O ingresso oficial das mulheres na Polícia de Segurança Pública foi um dos maiores marcos históricos na segurança pública. Apesar deste passo, quase monumental, as mulheres depararam-se com uma certa resistência quer pela sociedade onde estão inseridas, quer pelos seus colegas de trabalho do sexo masculino. Esta oposição manifestou-se de forma ativa e marcante resultando de um conjunto de fatores interligados, entre os quais se destaca a prevalência de uma cultura institucional profundamente masculinizada, que percecionava essa entrada como uma intrusão num espaço tradicionalmente reservado aos homens. Este sentimento foi alimentado por receios relacionados com a possibilidade de substituição, perda de estatuto e diminuição do poder simbólico associado à profissão, transmitindo a ideia de que qualquer pessoa poderia aceder à carreira policial, já que as mulheres não eram consideradas aptas para esse tipo de serviço (Brown, 1997).

Pelo acima exposto, consolidou-se uma definição rígida de papéis na Instituição, que contribuiu para a discriminação e segregação das mulheres no exercício das suas funções, uma vez que as mesmas, inicialmente, desempenharam funções administrativas, como referido no capítulo anterior. Esta distribuição funcional refletia e reforçava os estereótipos de género historicamente enraizados na sociedade, perpetuando a associação da mulher à figura da mãe e da cuidadora. Tal enquadramento limitou substancialmente as oportunidades de progressão na carreira, restringindo o acesso a funções operacionais de maior prestígio e contribuindo para a dificuldade, por parte de muitas profissionais, em experienciar plenamente o que significa ser, na aceção institucional e simbólica, uma “verdadeira” polícia (Brown, 1997).

Esta realidade, embora tenha evoluído ao longo do tempo, continua a manifestar-se de forma subtil ou explícita na trajetória profissional das mulheres nas forças de segurança. Nesse sentido, Cambareri et al. (2018) observam que as profissionais femininas continuam a enfrentar dificuldades significativas no que concerne à obtenção de respeito, à progressão na carreira e à sua plena aceitação em ambientes predominantemente masculinos.

Os critérios de aptidão física exigidos nos processos de recrutamento constituem outro dos obstáculos significativos à plena integração das mulheres na profissão. Diversos estudos têm evidenciado que a adoção de padrões físicos uniformizados poderá,

inadvertidamente, penalizar as candidatas do sexo feminino, suscitando reflexões em torno da necessidade de reformulação desses critérios, com vista à promoção de maior equidade nos procedimentos de seleção (Aiello, 2023).

Paralelamente, a conciliação entre a vida profissional e familiar revela-se como um desafio persistente. De acordo com Yu (2019), as mulheres que integram as forças de segurança enfrentam, com frequência, níveis mais elevados de conflito entre as exigências laborais e os compromissos pessoais, em virtude da natureza intensiva, imprevisível e emocionalmente exigente da atividade policial.

Diversas investigações têm demonstrado que as mulheres possuem competências e aptidões equivalentes às dos homens no desempenho da missão policial, incluindo em funções de liderança e comando, sendo que as barreiras para o seu progresso são maioritariamente culturais e institucionais (Kingshott, 2013; Muftić & Collins, 2013). Acresce a estas competências uma maior predisposição para o policiamento mais centrado no cuidado, orientado para a resolução de problemas e para a proximidade com a população. Esta abordagem, segundo Rabe-Hemp (2008, 2009) introduz dinâmicas de empatia, solidariedade e transformação cultural positiva no seio das instituições policiais.

Contudo, esta valorização das capacidades femininas não impediu que, numa fase inicial da sua integração, as mulheres enfrentassem múltiplas formas de discriminação institucional e interpessoal. Entre os exemplos mais ilustrativos destacam-se a proibição do uso de armamento — por se considerar impróprio —, a recusa de apoio por parte dos colegas em situações de maior complexidade, bem como episódios de assédio, que incluíam piadas, insinuações e propostas de teor sexual. A estas práticas discriminatórias somava-se, ainda, a inexistência de infraestruturas adequadas, como balneários e armários próprios, sendo as mulheres frequentemente sujeitas à arbitrariedade dos superiores hierárquicos (Brown, 1997).

Além disso, entre os colegas do sexo masculino era comum a expectativa de que as mulheres adaptassem o seu comportamento aos padrões tradicionalmente associados ao modelo masculino, como forma de legitimar a sua presença e garantir a aceitação no seio do grupo profissional (Brown, 1997). Esta pressão, para a assimilação de traços considerados masculinos assentava na perceção de que a manifestação da feminilidade seria incompatível

com o desempenho eficaz das funções policiais, perpetuando a ideia, infundada, de que o feminino corresponderia a uma menor competência profissional (Amâncio, 1994).

Esta ideia é reforçada por Kergoat (2009) quando o mesmo afirma que a integração de mulheres em profissões de domínio masculino desencadeia um processo de reconstrução simbólica e organizacional. Para as mulheres, o processo exige a conquista de um lugar estereotipado contra si, mas também a construção de um percurso profissional com exigência acrescida, dada a necessidade constante das mesmas provarem serem competentes e legítimas para exercer tais funções. Essas profissionais enfrentam dificuldades acrescidas, especialmente em comparação com aquelas que desenvolvem a sua atividade em contextos de maior equilíbrio de género.

Segundo Dick & Metcalfe (2007), apesar dos avanços registados nas últimas décadas, as mulheres continuam sub-representadas nos escalões superiores das forças de segurança. Esta disparidade não se explica por falta de compromisso organizacional ou tempo de serviço, mas poderá refletir barreiras estruturais e culturais que limitam o progresso profissional feminino.

Angehrn et al. (2021) referem que as práticas discriminatórias associadas ao género – como críticas desproporcionadas, linguagem ofensiva, preconceito, humilhação, subvalorização das capacidades físicas, discriminação e assédio sexual – contribuem para que as mulheres, no desempenho das suas funções policiais, experienciem diferentes formas de *stress*. Este cenário é frequentemente agravado pela falta de apoio institucional e pela indefinição de papéis no contexto profissional, o que leva muitas agentes a sentirem-se constantemente obrigadas a provar que são tão capazes como os seus colegas do sexo masculino. Um estudo sueco, conduzido por Haake (2018), revelou que as mulheres em posições de chefia sentiam necessidade de evidenciar atributos tradicionalmente associados ao universo masculino, como forma de conquistar credibilidade no seio da organização. Esta pressão contínua para se afirmarem no desempenho das suas funções pode originar consequências negativas ao nível do bem-estar psicológico, traduzindo-se frequentemente em estados de exaustão emocional e física.

Segundo Brown & Silvestri (2019), a cultura organizacional vigente em muitas instituições policiais continua a assentar em normas masculinas de profissionalismo e

autoridade, o que, embora fomente solidariedade interna, tende a marginalizar quem não se encaixa nesse modelo tradicional. Neste contexto, as mulheres enfrentam obstáculos à integração plena e ao reconhecimento, por não corresponderem às expectativas associadas à identidade policial dominante.

Esta realidade é corroborada por Reiner (2010), dado que o mesmo observa que a cultura institucional das forças de segurança é baseada em normas masculinas. Isto resulta em ambientes organizacionais onde predominam atitudes sexistas e comportamentos de conotação sexual. Esta realidade cria desafios significativos para as mulheres agentes, cuja presença continua, frequentemente, a ser desvalorizada ou objeto de resistência simbólica por parte dos colegas masculinos.

Para além das dificuldades de ordem cultural, Waddington (1999) verifica que as barreiras à plena integração das mulheres na polícia estão profundamente enraizadas numa subcultura organizacional masculina, na qual persiste uma distinção simbólica entre quem é ou não considerado “verdadeiramente polícia”. Mesmo quando partilham os mesmos valores profissionais, as mulheres enfrentam resistência à sua aceitação em funções tidas como centrais para a identidade policial.

Perante este cenário, Kingshott (2013) defende que uma das estratégias mais eficazes para promover a igualdade de género e contrariar a cultura policial passa pelo aumento da representatividade feminina nas forças de segurança, com especial destaque para a presença de mulheres em posições de liderança.

No estudo conduzido por Caçador (2023), foi aplicado um questionário centrado na discriminação e violação de direitos no contexto profissional da PSP. Das 345 mulheres inquiridas, 172 (49,8%) relataram ter experienciado, em algum momento da sua carreira, situações discriminatórias com base no género. Destaca-se que 40,7% referiram ter sido alvo de humilhação ou desrespeito por parte de colegas do mesmo nível hierárquico, enquanto 52,9% indicaram ter sido alvo do mesmo tipo de comportamentos por parte de superiores hierárquicos.

No que respeita a situações de assédio sexual, exploração ou abuso no local de trabalho, 196 respondentes (56,8%) afirmaram já ter passado por pelo menos uma dessas situações. Dentre as formas mais comuns de assédio mencionadas, destacam-se os

comentários depreciativos ou incómodos sobre a aparência física (49%), os assobios, gestos ou sons sugestivos (20,9%) e o contacto físico indesejado (18,4%). Estes dados revelam a urgência de implementar políticas eficazes de prevenção e combate a práticas discriminatórias e abusivas, promovendo um ambiente organizacional mais saudável, assente na transparência, no respeito pelos direitos laborais e no reforço da confiança nos mecanismos institucionais de denúncia e resposta.

Apesar da complexidade e gravidade dos fenómenos identificados, a perceção global das mulheres em relação à sua experiência na Polícia de Segurança Pública tende a ser positiva. O estudo revelou que 69,2% das participantes se encontram “muito satisfeitas” ou “satisfeitas” com a sua profissão, 46,1% voltaria a escolher a carreira policial, 75,1% prevê permanecer na instituição até à aposentação e 63,2% afirmam sentir frequentemente, ou sempre, orgulho em se identificarem como agentes da PSP.

No que diz respeito ao ambiente de trabalho, a maioria das inquiridas expressou uma perceção favorável. Cerca de 91,3% considera existir igualdade salarial para trabalho de igual valor, e 61,4% acredita que há paridade nas oportunidades de progressão na carreira. Estes dados apontam para a perceção de um ambiente institucional tendencialmente equitativo, constituindo um fator de motivação e estabilidade tanto para mulheres como para homens. Quando confrontadas com a sua posição atual na carreira, em comparação com os colegas admitidos no mesmo concurso, 61,7% considerou estar em situação equivalente relativamente aos homens, e 63,5% face às colegas do sexo feminino.

Ainda assim, o estudo evidenciou lacunas significativas que comprometem os direitos das trabalhadoras policiais. Cerca de 28% das inquiridas reportaram ter sido deslocadas de funções durante a gravidez com prejuízo remuneratório. Além disso, 92,8% manifestaram a necessidade de melhorias nas infraestruturas, incluindo instalações adequadas ao sexo feminino.

Esta realidade não é exclusiva da PSP. Antunes (2018), ao abordar o contexto da Guarda Nacional Republicana, enfatiza que as mulheres são frequentemente direcionadas para funções administrativas, muitas vezes relacionadas com a necessidade de conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares. Nos serviços operacionais, essas profissionais enfrentam desafios adicionais, tendo de provar a sua competência e conquistar

o respeito dos colegas. Além disso, as mulheres reconhecem uma maior exposição a comentários de caráter machista, a situações de assédio e a atitudes paternalistas, que reforçam estereótipos de fragilidade feminina e perpetuam a dominação masculina no ambiente policial.

A estas limitações acresce o facto de, durante as décadas de 1990, o debate institucional sobre o papel das mulheres na polícia ter perdido expressão. O mesmo resultou na abstenção de uma atribuição formal de tarefas às agentes femininas. Apesar desta mudança ter favorecido as categorias de chefia da PSP, através da criação de oportunidades de as mulheres exercerem cargos de oficiais, o mesmo não se refletiu em posições hierárquicas mais baixas. Nessas funções, como agentes, sempre em número limitado e frequentemente subalternizadas, as mulheres enfrentavam dificuldades de integração funcional, sendo muitas vezes consideradas dispensáveis para atividades de patrulha e atendimento policial (Durão, 2017).

A patrulha manteve-se como aptidão genérica que qualquer elemento policial, não especializado, pode desempenhar. Ou seja, a indefinição de funções entre os polícias de base em geral e a não atribuição de funções específicas a partir de possíveis recortes de género acabaria por beneficiar indiretamente o *status quo* masculino. Isto, porque se tornou política e organizacionalmente injustificável a necessidade da presença mais efetiva de mulheres para a condução da prática técnico-policial (Durão, 2017, p. 154).

A partir da década de 1990, reforça-se uma maior tolerância institucional em relação à presença das mulheres nas forças de segurança, visível até em declarações públicas de ministros da Administração Interna. Contudo, o debate sobre as possíveis contribuições de uma maior participação feminina para o policiamento foi sendo progressivamente descartado. Foi divulgada uma noção administrativa, que referia que todos os polícias estavam aptos para resolver qualquer ocorrência policial, não diferenciando o género dos mesmos (Durão, 2017).

Consolidou-se, dessa forma, a ideia de que bastaria projetar a imagem de uma força policial composta por homens e mulheres para alcançar uma aparência de pluralidade, sem, contudo, ampliar significativamente a representatividade estatística do sexo feminino. Este contexto fomentou uma separação entre a dimensão simbólica da presença feminina na instituição e a sua inclusão social efetiva. A partir de meados da década de 1980, iniciou-se uma estratégia pública que, por meio de imagens, campanhas de marketing e reformulação do *branding* institucional, começou a vincular a noção de uma polícia urbana definida pela paridade de género. A atenção pública foi, assim, direcionada para a construção de uma imagem de uma instituição policial democrática e inclusiva, destacando a presença feminina como elemento simbólico. Contudo, esta representação cultural contrastava com a realidade de uma participação social feminina limitada no desempenho de funções da profissão (Durão, 2017).

De acordo com Durão (2017), a principal tensão que existia na Instituição, residia na escolha entre a criação de uma carreira e um enquadramento formal específico para as polícias femininas ou a sua integração na carreira policial genérica. Prevaleceu a decisão de não estabelecer distinções formais, dado o contexto histórico-social da época. No entanto, tudo indicava que as diferenças entre os homens e as mulheres na PSP reapareceriam de forma mais discreta e subtil nas décadas subsequentes, evitando manifestações explícitas ou públicas. Este fenómeno ajuda a explicar o aumento irrisório do recrutamento feminino e, de forma ainda mais acentuada, uma presença diminuta de mulheres no desempenho de funções operacionais.

## **2. O impacto feminino na Polícia de Segurança Pública**

As instituições policiais devem configurar-se como uma extensão das dinâmicas sociais em que estão inseridas, isto é, devem atuar tendo em conta e seguindo os valores coletivamente reconhecidos como legítimos pela maioria da população. Como tal, Roman & McGough (2023) sublinham que a presença de mulheres nas forças de segurança não só enriquece a diversidade interna, como também contribui para uma abordagem mais empática e cuidadosa no exercício da autoridade. O estudo demonstra que equipas policiais com maior representatividade feminina tendem a fazer um uso mais moderado da força, o que reforça a confiança pública e legitima a atuação da polícia. Assim, a inclusão de mulheres na

Instituição, não se destina apenas a proporcionar uma imagem de igualdade de género, mas constitui também um fator determinante na consolidação de uma cultura institucional mais humanista e alinhada com os valores democráticos contemporâneos.

Neste sentido, é importante reconhecer o contributo das mulheres para a construção de um ambiente institucional mais próximo das pessoas. A sua presença nas forças policiais ajuda a promover relações baseadas no respeito, na escuta e na responsabilidade partilhada. Mais do que representar uma conquista formal, a integração das mulheres traduz-se num passo concreto para tornar a polícia mais justa, acessível e sintonizada com os valores de uma sociedade verdadeiramente democrática.

Assim sendo, a inclusão de agentes femininas em funções operacionais, especialmente aquelas que implicam contacto direto e frequente com os cidadãos, pode representar uma vantagem estratégica. Quando estas profissionais conseguem resistir à pressão para agir conforme os padrões de comportamento tradicionalmente masculinos, que ainda predominam nas culturas organizacionais das forças de segurança, tornam-se facilitadoras do diálogo entre a Instituição e a sociedade. As mesmas contribuem, assim, para a construção de uma imagem policial mais próxima, empática e respeitadora, promovendo uma atuação mais equilibrada. Este contributo feminino revela-se, por conseguinte, essencial para a consolidação de uma polícia mais tolerante, solidária e comprometida com os valores que alicerçam o modelo democrático português.

De acordo com Durão & Leandro (2003), as mulheres revelam uma maior aptidão para o diálogo em detrimento do recurso à força, associada a uma sensibilidade acrescida perante as vítimas e a uma facilidade significativa na sua integração social. Este conjunto de características distintivas permite-lhes transformar competências de índole social em instrumentos profissionais eficazes. A conversão dessas aptidões, assente em capacidades comunicacionais e relacionais frequentemente desvalorizadas nos contextos policiais convencionais, constitui um claro valor acrescentado no exercício das funções operacionais.

Durão & Leandro (2003) acrescentam que, perante situações marcadas pela violência, as mulheres revelam, frequentemente, uma notável competência para a negociação, o que as coloca em pé de igualdade – ou mesmo em vantagem – relativamente

aos homens. Além disso, tendem a demonstrar uma maior resistência à tensão e ao desgaste emocional que tais situações impõem.

Clemente (2006) corrobora esta perspetiva, visto que defende que a presença feminina em funções de patrulhamento, consideradas operacionais, contribui para a prevenção de conflitos entre os polícias e os cidadãos. Tal deve-se ao facto de, em diversas situações, as mulheres adotarem abordagens mais moderadas, atenuando o clima de tensão e provocando menor resistência ou hostilidade por parte da população.

Para além disso, uma das distinções frequentemente apontadas entre homens e mulheres prende-se com o estilo de liderança que tendem a adotar. Relativamente às pessoas do sexo feminino, as mesmas são consideradas como líderes mais estimulantes, compreensivas, prestáveis, organizadas, cooperantes, amigáveis, empáticas, modestas, socialmente sensíveis, e expressivas, quando comparadas com os líderes do sexo masculino (Eagly & Johnson, 1990). Por sua vez, estes últimos são tidos como líderes mais independentes, assertivos, analíticos, confiantes, versáteis, lógicos e competentes (Loureiro & Cardoso, 2008).

As mulheres têm vindo, ao longo do tempo, a adquirir e aprimorar as suas capacidades para uma melhor liderança. De acordo com Silva (2011), o género feminino privilegia as competências interpessoais ao passo que o género masculino privilegia as competências técnicas.

Não podemos omitir a importância do contexto histórico, cultural e social que cada género atravessou, daí todos os comportamentos, atitudes e práticas de liderança dependerem do papel de género. Silva (2011) refere que o estereótipo masculino se distingue do feminino, regra geral, pelo facto de as mulheres se apresentarem mais emocionais que os homens.

No entanto, na atualidade, as mulheres continuam a ocupar uma minoria nos cargos de liderança dentro das organizações policiais. Além disso, a investigação sobre a cultura organizacional da polícia tem caracterizado as forças de segurança como organizações masculinas (Vera & Koelling, 2013), sendo, por isso, o protótipo de líder da polícia geralmente considerado um indivíduo do género masculino (Barth-Farkas & Vera, 2017).

Por outro lado, é importante destacar o papel que a visibilidade da mulher-polícia nos Órgãos de Comunicação Social (OCS) pode desempenhar na construção da sua imagem

pública. Frequentemente, os OCS dão mais importância à sua identidade enquanto mulher do que à sua função profissional, reproduzindo características e estereótipos associados ao género, como a fragilidade, a empatia ou a excecionalidade da sua presença num contexto tradicionalmente masculino. Esta abordagem mediática, aliada ao constante escrutínio a que a atividade policial está sujeita e ao carácter interventivo da própria instituição, contribui para uma perceção pública ambivalente sobre a polícia. Como observa Lopes (2011), esta tensão entre a visibilidade mediática e o reconhecimento institucional afeta não só a imagem da instituição, como também a forma como as mulheres são percecionadas no seu interior.

Contudo, este fenómeno opera também em sentido inverso: a perceção que os agentes têm de si próprios é, em larga medida, moldada pela forma como são representados e reconhecidos socialmente. No caso da mulher-polícia, a representação mediática tende a distanciar-se da carga de tensão geralmente associada à figura do agente policial. A mulher fardada é, frequentemente, uma representação de transformação, diversidade, abertura e renovação institucional, promovendo, assim, uma imagem mais positiva e acessível da polícia junto da opinião pública (Lopes, 2011).

A diversidade assume, cada vez mais, um papel de grande importância para o fortalecimento das instituições. Uma força de segurança cuja composição reflita a heterogeneidade social da população encontra-se, naturalmente, em melhores condições para compreender e responder às suas necessidades, bem como para valorizar talentos associados a diferentes experiências, valores e perspetivas. Nesta linha de pensamento, a integração de mulheres em áreas operacionais com contacto direto com a população representa um fator de reforço da legitimidade institucional. Tal presença transmite a ideia de uma polícia verdadeiramente representativa e inclusiva, orientada para a proteção de todos os cidadãos, sem distinções nem assimetrias no tratamento (Roman, & McGough, 2023).

A entrada das mulheres nas funções de patrulhamento suscitou, desde o início, o interesse da comunidade científica. As primeiras investigações centraram-se essencialmente na avaliação da sua capacidade para desempenhar, com eficácia, funções, até então, reservadas exclusivamente a elementos masculinos. Passadas cerca de cinco décadas, após a integração plena das mulheres em funções operacionais na polícia, a investigação tem-se focado em perceber se existem diferenças na forma como homens e mulheres exercem a atividade policial. Uma das áreas mais exploradas tem sido a tomada de decisão no terreno,

especialmente em situações de detenção. Os estudos procuram perceber se, além do género, existem outros fatores que influenciam o modo como os agentes decidem. Os resultados mostram que, no essencial, ambos os géneros atuam de forma muito semelhante, embora possam surgir pequenas diferenças em contextos específicos.

Alguns autores defendem que a reduzida discrepância entre os estilos de policiamento adotados por homens e mulheres pode ser explicada pelos processos de socialização profissional experienciados durante a formação inicial nas academias policiais, bem como nos programas de treino em contexto operacional (Worden, 1993).

Os estudos pioneiros nesta área conduzidos em diferentes instituições policiais e em períodos de tempo ligeiramente diferentes, tiveram como principal objetivo avaliar a competência das mulheres no exercício de funções de patrulhamento. Estes trabalhos avaliaram a eficácia operacional das agentes femininas, numa altura em que a sua presença no terreno ainda era relativamente recente e socialmente contestada. Num desses estudos, Sherman (1975) concluiu que as mulheres desempenhavam as funções de patrulhamento de forma tão eficaz quanto os seus colegas masculinos. No entanto, o autor verificou que as agentes femininas possuíam estilos de atuação distintos dos colegas, marcados por menor agressividade e maior contenção no uso da força. Sherman (1975), demonstrou que as mulheres-polícias efetuavam menos detenções, contudo apresentavam uma maior aptidão para a resolução de conflitos.

De forma semelhante, Block & Anderson (1974) analisaram a atuação de mulheres em patrulhas e verificaram que os seus níveis de produtividade, segurança e comportamento no terreno eram comparáveis aos dos homens, o que desafiava os estereótipos predominantes à época sobre a alegada fragilidade feminina.

O estudo realizado por Sichel et al. (1978) sublinha não só a equivalência de desempenho entre mulheres e homens, como também os obstáculos institucionais enfrentados pelas primeiras. Apesar da eficácia demonstrada, os autores apontam que “o maior impedimento para a plena integração das mulheres no patrulhamento não reside nas suas capacidades, mas nas atitudes dos colegas e supervisores que continuam a duvidar da sua competência” (Sichel et al., 1978, p. 97). Estes dados revelam que, ainda que os resultados operacionais fossem semelhantes, as representações sociais e simbólicas das

funções policiais permaneciam fortemente masculinizadas, dificultando a aceitação plena das agentes femininas.

Não obstante esta convergência geral, os estudos identificaram algumas distinções relevantes nos estilos de atuação. Os agentes do sexo masculino revelaram uma maior propensão para ações de patrulhamento proativo, caracterizadas pela iniciativa em abordar cidadãos ou prevenir potenciais infrações, ao passo que as agentes femininas tendiam a adotar uma postura mais reativa, respondendo, principalmente, às ocorrências policiais. Esta diferença de abordagem refletiu-se, segundo os dados, num maior número de autos e detenções realizadas por polícias do sexo masculino (Block & Anderson, 1974; Sherman, 1975; Sichel et al., 1978).

Novak et al. (2011) concluíram que o sexo do agente, por si só, não é um preditor significativo na decisão de proceder a uma detenção. As decisões tendem a ser moldadas por fatores situacionais, como a natureza do incidente ou o contexto do bairro, mais do que por características individuais do agente.

Para além disso, a determinação do papel desempenhado pelo sexo do agente na decisão de recorrer ao uso da força tem-se revelado um desafio persistente na investigação nesta área. Alguns estudos sugerem que as agentes do sexo feminino apresentam menor tendência para se envolverem em situações que impliquem o uso de violência, quando comparadas com os seus colegas do sexo oposto (Brandl et al., 2001). Em contrapartida, outras investigações não identificaram diferenças estatisticamente significativas entre agentes masculinos e femininos, no que concerne ao recurso da força, seja a mesma verbal ou física, no exercício das suas funções (Paoline & Terrill, 2004).

Por sua vez, a investigação conduzida por Schuck & Rabe-Hemp (2005) revelou que as polícias femininas tendem a utilizar menos força do que aquela que, em determinadas circunstâncias, seria considerada proporcional. Contudo, tal prática não se traduziu num aumento da probabilidade de ocorrência de lesões entre as agentes. Neste contexto, torna-se evidente a necessidade de aprofundar a investigação sobre eventuais diferenças de género no uso da força coerciva, bem como os impactos que estas práticas podem gerar ao nível da segurança dos próprios agentes, da integridade física dos cidadãos e da perceção pública em relação à atuação das forças de segurança.

Embora não se foque exclusivamente no contexto policial, o estudo realizado por Eagly e Steffen (1986) indicou que, de forma geral, as mulheres tendem a adotar estratégias comunicacionais e evitam o conflito. Por sua vez, os homens adotam comportamentos mais agressivos, nomeadamente abordagens físicas. Esta tendência é confirmada em estudos específicos sobre o desempenho policial. Por exemplo, Grennan (1987), ao estudar agentes da Polícia de Nova Iorque, verificou que os elementos do sexo masculino apresentavam uma postura mais autoritária, enquanto as mulheres eram percebidas como mais comunicativas e menos propensas ao uso da força. De forma complementar, Schuck e Rabe-Hemp (2005) identificaram que as agentes femininas recorrem, com maior frequência, a estratégias que utilizam menos força coerciva. Esta abordagem contribui tanto para a redução da violência nas interações com o público, como também para um menor número de queixas e incidentes associados à violência policial e uso excessivo da força. Ademais, Lonsway (2002) indicam que as agentes femininas facilitam a cooperação e a construção de confiança, especialmente na implementação de modelos de policiamento comunitário.

Outra das áreas que suscitou particular interesse na investigação após a integração das mulheres no patrulhamento, foi o modo como estas interagem com vítimas de crimes de natureza sexual ou violência doméstica. Dado o seu histórico em funções ligadas à proteção de mulheres e crianças, levantou-se a hipótese de que as agentes femininas pudessem revelar maior empatia e sensibilidade nestes contextos. Estudos iniciais sugerem que, de facto, as mulheres polícias tendem a adotar uma abordagem menos autoritária e mais comunicativa, fatores que potenciam uma relação mais humana com a vítima (Grennan, 1987).

Não obstante, apesar da literatura anterior apontar para possíveis diferenças de género na abordagem a vítimas de crimes sensíveis, estudos mais recentes sugerem que essas distinções poderão não se verificar. Nesse sentido, o estudo desenvolvido por Jordan (2002) destacou a importância de qualidades como o profissionalismo, a cordialidade e a sensibilidade na atuação policial perante situações de agressão sexual, considerando-as fundamentais para uma resposta eficaz. Importa salientar que as vítimas entrevistadas no âmbito deste estudo não associaram estas qualidades exclusivamente às agentes do sexo feminino. Pelo contrário, vários testemunhos evidenciaram experiências positivas em contextos de atendimento conduzidos por agentes do sexo masculino, o que sugere que, em

contextos de apoio a vítimas de violência sexual, os polícias do sexo masculino podem revelar-se tão competentes quanto as suas colegas, desde que adotem uma postura profissional e empática.

No que concerne à detenção por este tipo de crimes, Alderden & Ullman (2012) concluíram que as mulheres-polícias tinham menos probabilidades de deter suspeitos em casos de agressão sexual do que os agentes do sexo masculino. Este estudo baseou-se em informações recolhidas nos autos de 328 casos de agressão sexual registados numa cidade do Midwest, em 2003.

A presença de mulheres nas forças de segurança tem sido associada a melhorias institucionais importantes. Carrier et al. (2021) identificaram que instituições que investem no recrutamento de elementos do sexo feminino assumem modelos de policiamento mais orientados para o serviço público e beneficiam de maiores níveis de confiança por parte da sociedade. Por sua vez, Schuck (2021) defende que, embora a representação feminina seja um passo relevante, a sua eficácia na transformação institucional depende da existência de apoio organizacional e cultural que permita às polícias contribuir plenamente para respostas mais sensíveis, especialmente em contextos de violência baseada no género.

Adicionalmente, pesquisas sugerem que a diversidade de género na polícia amplia as perspetivas institucionais, aprimorando a resolução de conflitos e os processos de tomada de decisão (McLean et al., 2022). A presença feminina contribui, ainda, para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva, desafiando normas tradicionais dentro das instituições de segurança pública. Esta visão tem sido incorporada em iniciativas como a *30X30 Initiative*, que visa aumentar para 30% a representação feminina nas forças policiais norte-americanas até 2030, promovendo modelos de policiamento mais justos, eficazes e orientados para o serviço público (30×30 Initiative, n.d.). Em Portugal, destaca-se o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança, coordenado pela IGAI, como um instrumento estratégico que procura transformar as práticas institucionais e combater desigualdades de forma estruturada (Ministério da Administração Interna, 2021).

Em síntese, a incorporação de mulheres na polícia apresenta benefícios substanciais, sobretudo na promoção da confiança pública, no aprimoramento das práticas de

desescalamento e no fortalecimento do policiamento comunitário. Para que esses benefícios se concretizem, é imprescindível que reformas institucionais continuem a ser implementadas e aprofundadas, assegurando maior diversidade de género e inclusão efetiva nas forças de segurança.

## **Capítulo V**

### **Considerações Finais**

Ao longo da presente dissertação, realizou-se uma análise histórica do percurso da mulher na Polícia de Segurança Pública, com particular enfoque nos principais desafios, resistências e contributos que marcaram esse trajeto. O ingresso feminino nesta força de segurança, fortemente enraizada numa cultura organizacional masculina, revelou-se um processo longo e complexo, marcado por tensões de ordem social, cultural e institucional. Longe de ter ocorrido de forma espontânea ou linear, esta integração foi moldada por fatores históricos e simbólicos que, em diferentes momentos, impulsionaram o avanço da igualdade de género no seio da Instituição. A análise diacrónica permitiu concluir que a presença feminina na PSP foi, em muitos casos, uma resposta pontual a necessidades operacionais – como a escassez de recursos humanos durante a Guerra do Ultramar – mais do que o resultado de uma estratégia deliberada de inclusão.

Numa análise feita a dados estatísticos fornecidos pela Direção Nacional, é possível constatar que, apesar dos progressos alcançados, a paridade de género na PSP continua a ser um objetivo distante. Em 2015, as mulheres representavam apenas 7,82% do efetivo total da Instituição. Ao longo dos anos subsequentes, registou-se um crescimento tímido: 8,56% em 2021, 9,16% em 2024 (Cfr. Tabela 2).

**Tabela 2**

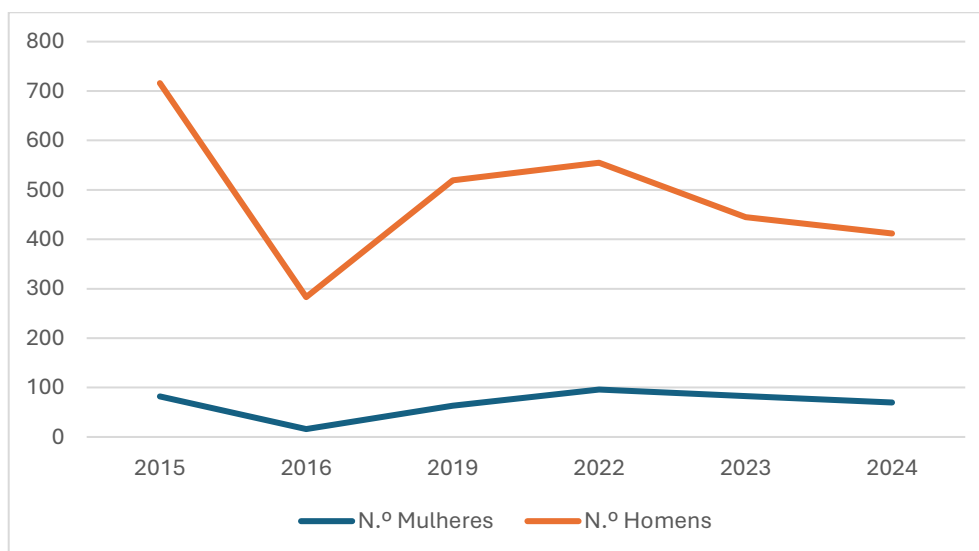
*Distribuição do efetivo da PSP por género (2015-2024)*

Ano	Homens		Mulheres		Totais (H/M)
	N.º	%	N.º	%	
2015	20389	92,18	1729	7,82	22118
2016	20225	92,12	1730	7,88	21955
2017	19799	92,03	1714	7,97	21513
2018	19602	91,82	1746	8,18	21348
2019	19711	91,73	1778	8,27	21489
2020	19198	91,7	1738	8,3	20936
2021	19238	91,44	1801	8,56	21039
2022	19933	90,92	1991	9,08	21924
2023	19754	90,82	1997	9,18	21751
2024	19630	90,84	1979	9,16	21609

Esta progressão lenta e pouco expressiva, observada na figura 4, permite sustentar a ideia de um “recrutamento feminino hesitante”, como referem vários autores, nomeadamente Durão (2017, p. 146), sugerindo uma ausência de empenho político e institucional efetivo na promoção de uma maior representatividade feminina.

**Figura 4**

*Evolução do número do efetivo da PSP por género (2015-2024)*



Por outro lado, além da sub-representação quantitativa das mulheres, os dados evidenciam também uma acentuada desigualdade qualitativa no seio da PSP. As polícias continuam, em grande medida, alocadas a funções administrativas ou de apoio, tornando a presença feminina em contextos operacionais uma verdadeira “exceção à regra”. Esta segregação funcional poderá estar relacionada com uma base institucional ainda fortemente enraizada em estereótipos de género, que, por um lado, associam as mulheres a tarefas de cuidado e assistência, e, por outro, reservam aos homens as funções associadas à autoridade, força e comando.

Um dos exemplos mais paradigmáticos desta realidade prende-se com a composição das subunidades da Unidade Especial de Polícia, nomeadamente o Corpo de Intervenção e o Grupo de Operações Especiais, onde, até à data, nenhuma mulher integra os efetivos. Esta situação levanta questões profundas sobre a forma como a própria instituição encara o papel da mulher no âmbito da ordem pública. Será que, ainda hoje, se considera que as mulheres não estão aptas para o exercício pleno das funções policiais, sobretudo nas áreas de maior exigência física?

É precisamente neste ponto que os dados ganham uma nova dimensão. Longe de constituírem apenas uma fotografia do presente, devem ser interpretados como sinais de tendências estruturais e como ponto de partida para a promoção de uma mudança efetiva e sustentada. Assim, torna-se pertinente incentivar investigações futuras que ajudem a compreender por que motivo, apesar da abertura formal a todas as áreas da atividade policial, a maioria das mulheres continua a exercer funções de retaguarda. Entre as metodologias possíveis, recomenda-se a realização de estudos qualitativos, designadamente entrevistas a agentes femininas, com o objetivo de auscultar as suas experiências, perceções e expectativas quanto à sua integração, mobilidade e valorização dentro da Instituição.

É importante destacar que a presença feminina na PSP não pode ser analisada de forma descontextualizada. A admissão das primeiras mulheres em funções policiais, em pleno Estado Novo, foi motivada por constrangimentos conjunturais, nomeadamente a escassez de efetivo policial, do que por um compromisso real com a igualdade. Esta inclusão, marcada por ambivalências, ocorreu num ambiente político autoritário e profundamente patriarcal, onde o papel da mulher era concebido em função da família. Esta origem

condicionada moldou o modo como a Instituição foi, ao longo do tempo, absorvendo a presença feminina.

Ao longo do trabalho, ficou claro que a cultura policial continua a ser marcada por traços de masculinidade hegemónica, como analisado por Heidensohn (2005), que descreve o trabalho policial como um espaço onde predominam valores masculinos reforçados por contextos de risco, autoridade e controlo. Esta cultura institucional – caracterizada por uma valorização da força, da resistência física e da neutralidade emocional – continua a privilegiar os atributos tradicionalmente associados ao universo masculino, como referem também Reiner (2010) e Waddington (1999). As mulheres que integram a polícia são, muitas vezes, confrontadas com a expectativa de se adaptarem a este modelo, assimilando comportamentos, valores e até formas de liderança que se alinham com esta normatividade masculina. Durão (2017) observa que, em vez de promover a diversidade, a Instituição tende a absorver as mulheres dentro de uma lógica de adaptação ao modelo dominante. Tal realidade conduz, frequentemente, à desvalorização de competências fundamentais que as mulheres trazem para a profissão, como a empatia, a escuta ativa, a capacidade de mediação e a sensibilidade no contacto com vítimas – qualidades que são subvalorizadas num ambiente onde o paradigma operacional continua centrado na força e no comando (Rabe-Hemp, 2008; Clemente, 1997; Amaro & Moura, 2008).

É importante destacar, também, que a utilização da imagem da mulher-polícia em campanhas de comunicação institucional não equivale a uma presença efetiva da mesma em contexto operacional. Esta representação simbólica, muitas das vezes, apenas serve para ocultar uma realidade em que ainda existe desigualdade e discriminação. É, por isso, importante que a inclusão da mulher na PSP não seja apenas um gesto estético, mas sim uma verdadeira transformação orgânica, que se reflita nas práticas e nas estruturas da organização.

Contudo, os dados não devem ser interpretados unicamente sob uma ótica crítica. É fundamental reconhecer que, desde 2022, as mulheres passaram a integrar todas as categorias da carreira policial, culminando na nomeação da primeira Superintendente-Chefe, Paula Peneda. Este acontecimento representa não apenas um avanço formal, mas também um marco simbólico e institucional de grande relevância. Trata-se de uma rutura significativa com décadas de exclusão nos cargos de chefia, sinalizando a maturação de um

processo de inclusão que, embora desigual, se tem vindo a consolidar ao longo das últimas décadas.

Neste cenário, coloca-se inevitavelmente a questão: estaremos, de facto, mais próximos de atingir a paridade de género na Polícia de Segurança Pública? A resposta exige ponderação. Se, por um lado, os avanços são inegáveis e revelam uma crescente abertura institucional, por outro, o caminho para uma verdadeira igualdade continua a exigir um esforço continuado e estruturado.

Um estudo recente de Caçador (2023) revela que cerca de 49,8% das mulheres inquiridas referem ter experienciado algum tipo de discriminação de género no contexto profissional, e 56,8% relatam ter sido alvo de assédio sexual ou comportamentos inapropriados no local de trabalho. Estes dados, preocupantes pela sua dimensão, evidenciam a urgência de uma resposta institucional robusta, com políticas eficazes de prevenção, canais seguros de denúncia e mecanismos claros de responsabilização.

Apesar deste panorama, é igualmente importante valorizar os contributos substanciais que as mulheres trouxeram à Polícia de Segurança Pública. Estudos nacionais e internacionais sublinham que as profissionais femininas tendem a adotar estratégias mais empáticas e orientadas para a prevenção no exercício da autoridade policial. Estas profissionais privilegiam frequentemente a comunicação, a mediação e a resolução pacífica de conflitos, revelando uma menor propensão para o uso excessivo da força (Durão, 2003; Rabe-Hemp, 2008). Este estilo de atuação mostra-se particularmente pertinente num contexto em que se valoriza cada vez mais o policiamento de proximidade e a construção de relações de confiança entre as forças de segurança e a comunidade.

Além disso, a presença de mulheres em funções policiais tem um impacto positivo na perceção pública da PSP. A mulher-polícia é frequentemente vista como símbolo de transformação, diversidade e humanização da autoridade. O seu papel enquanto agente de mudança vai muito além da sua função operacional, uma vez que contribui para reconfigurar a própria imagem da instituição policial, tornando-a mais acessível, inclusiva e democrática.

Por outro lado, a investigação revelou que a maioria das mulheres que integram a PSP sente-se, de forma geral, satisfeita com a sua profissão. Muitas referem orgulho em pertencer à instituição e manifestam intenção de permanecer até à aposentação (Caçador,

2023). Esta satisfação, apesar dos desafios enfrentados, é indicativa de um compromisso forte com a missão da PSP e da resiliência das mulheres que nela trabalham.

É, no entanto, fundamental que esta motivação e dedicação sejam acompanhadas por uma resposta institucional firme e verdadeiramente transformadora. A Polícia de Segurança Pública não pode ser um espaço onde a igualdade se afirma apenas no plano formal. É necessário que se promova uma igualdade real, sustentada por políticas de recrutamento inclusivas, critérios de avaliação justos, mecanismos de apoio à parentalidade, e uma cultura organizacional que valorize verdadeiramente a diversidade.

Neste sentido, importa ainda destacar os desafios persistentes relacionados com a maternidade no contexto policial. A ausência de infraestruturas de apoio à parentalidade, como creches internas ou horários mais flexíveis, constitui uma limitação real à integração plena das mulheres na PSP (Caçador, 2023). Estas barreiras *invisíveis* têm um impacto direto na progressão na carreira, na alocação de funções e na permanência no serviço ativo durante determinadas fases da vida.

Como tal, a criação de respostas institucionais concretas torna-se fundamental para combater as desigualdades que persistem no percurso profissional das mulheres na Polícia de Segurança Pública. Um dos avanços mais significativos neste domínio foi a aprovação do *Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança*, promovido, em 2021, pela Inspeção-Geral da Administração Interna. Este plano constitui um marco importante, uma vez que reconhece que ainda existe discriminação nas forças e serviços de segurança.

O plano assenta em cinco áreas estratégicas de intervenção: recrutamento, formação, interação com cidadãos e entre profissionais, imagem e comunicação institucional e mecanismos de monitorização e prevenção interna. A sua implementação pretende assegurar uma atuação mais transparente, inclusiva e isenta de práticas discriminatórias, tanto ao nível interno como na relação com o público.

Com base nos princípios definidos pelo plano e tendo em conta todos os desafios abordados ao longo do estudo, propomos as seguintes recomendações:

- Promover campanhas de recrutamento direcionadas para mulheres;
- Implementação de mais medidas de apoio à maternidade e parentalidade;

- Formação interna obrigatória sobre igualdade de género e assédio no trabalho.

No que concerne à primeira medida, a mesma deveria utilizar mensagens que desmistifiquem o papel da mulher na polícia e valorizem a diversidade de perfis profissionais. Estas campanhas devem apresentar exemplos reais de mulheres em diferentes funções operacionais e de liderança, mostrando que a carreira policial é compatível com diferentes trajetórias de vida. A comunicação deve ser estratégica e pedagógica, contribuindo para atrair novas gerações de mulheres com vocação para o serviço público.

No que diz respeito à segunda, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deve deixar de ser um desafio individual e tornar-se uma prioridade institucional. A criação de infraestruturas de apoio, como creches internas ou protocolos com instituições locais, e a flexibilização de horários em momentos específicos são medidas essenciais.

Por fim, a transformação da cultura organizacional da PSP exige um investimento consistente na formação de todos os profissionais. A formação deve abordar temas como igualdade de género, prevenção e combate ao assédio moral e sexual, estereótipos institucionais e práticas discriminatórias, não apenas como cumprimento formal, mas como eixo estruturante da ética profissional. Estas formações devem ser recorrentes e supervisionadas, de modo a contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais justo, respeitador e representativo.

Em síntese, a presença da mulher na PSP, não deve ser encarada como um elemento simbólico ou decorativo, mas sim como uma expressão legítima de cidadania ativa e competência profissional, com impacto direto na qualidade e humanização da segurança pública. O seu contributo ao longo das últimas décadas é inegável, refletindo dedicação, resiliência e compromisso com o serviço público.

Concluir esta dissertação de mestrado é, assim, reconhecer que o caminho trilhado pelas mulheres na Polícia de Segurança Pública é feito de avanços, resistências e conquistas graduais. A igualdade de género na Instituição continua a ser um projeto inacabado, que exige esforço político, compromisso institucional e investimento académico.

Nesta perspetiva, entende-se que a Polícia de Segurança Pública deve ser o reflexo da sociedade que serve. Sendo a sociedade portuguesa constituída por homens e mulheres

em igual dignidade, também a PSP deverá procurar assegurar uma representação equilibrada de género no seu seio. Mais do que uma exigência de justiça formal, a diversidade interna da força de segurança representa uma condição essencial para o reforço da sua legitimidade democrática. Uma instituição que reflita de forma genuína a pluralidade social estará mais habilitada a interpretar as necessidades da sociedade, a promover a confiança pública e a garantir um exercício da autoridade mais justo, equitativo e próximo dos cidadãos que tutela.

## Referências

- 30×30 Initiative. (n.d.). *About 30×30*. National Association of Women Law Enforcement Executives. <https://30x30initiative.org/about-30x30/>
- Afonso, A. C., & Ribeiro, V. (2020). As autarcas portuguesas na imprensa nacional: Análise à projeção mediática de mulheres detentoras de cargo político. *Prisma.com*, (42), 74-89. <https://doi.org/10.21747/16463153/42a5>
- Aiello, M. F. (2023). Universal and sex-normed benchmarks in police physical fitness requirements: A factorial vignette design. *Women & Criminal Justice*, 34(3), 1–14. <https://doi.org/10.1080/08974454.2023.2167062>
- Alderden, M. A., & Ullman, S. E. (2012). Gender difference or indifference? Detective decision making in sexual assault cases. *Journal of Interpersonal Violence*, 27(1), 3-22. <https://doi.org/10.1177/0886260511416465>
- Almeida, M. A. P. (2012). O poder local do Estado Novo à democracia: Presidentes de câmara e governadores civis, 1936-2012. In M. F. Rollo, M. M. T. Ribeiro, A. P. Pires & J. P. A. Nunes (Eds.), *Atas do Congresso de História Contemporânea* (pp. 457-466). Lisboa: IHC / CEIS20 / Rede História. <http://hdl.handle.net/10362/10684>
- Alves, J. (1999). A Mulher e as Forças Armadas Portuguesas. *IDN - Revista Nação e Defesa*, 88 (2.<sup>a</sup> série), 71-80. <https://comum.rcaap.pt/entities/publication/5ba018c1-fd7f-4662-a057-810e4016fb75>
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e feminino: A construção social da diferença* (3.<sup>a</sup> ed.). Porto: Edições Afrontamento.
- Angehrn, A., Dimitrova, A., & Yurtoglu, B. B. (2021). Gender quota targets and the promotion of women to management in two European police forces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7627. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147627>
- Antunes, M. J. (2018). Mulheres e carreiras policiais: Representações sociais e percursos profissionais. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (86), 73–92.

- Barth-Farkas, F. & Vera, A. (2017). Leader prototypicality and displayed power in the police: an empirical analysis of the impact on leader endorsement and trust. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 13(4), 483-497.  
<https://doi.org/10.1093/policing/pax080>
- Begonha, A. (1992). A mulher na Polícia: um estatuto específico? *Boletim do Ministério da Administração Interna*, 35(3), 49-56.
- Berg, B. L., & Budnick, K. J. (1986). Defeminization of women in law enforcement: A new twist in the traditional police personality. *Journal of Police Science and Administration*, 14(4), 314-319.
- Block, P., & Anderson, D. (1974). *Policewomen on patrol: Final report*. Police Foundation.  
<https://www.policinginstitute.org/publication/policewomen-on-patrol-final-report/>
- Borges, E. (2010). *As agentes da Polícia de Segurança Pública e as limitações de progressão na carreira policial* [Dissertação de mestrado]. Repositório Aberto.  
<https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/1452>
- Bourguignon, D. R. (1998). Análise das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da polícia civil no Espírito Santo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 24, 95-113.
- Bowling, B., Reiner, R., & Sheptycki, J. (2019). *The politics of the police* (5th ed.). Oxford University Press.
- Brandl, S. G., Strohshine, M. S., & Frank, J. (2001). Who are the complaint-prone officers? An examination of the relationship between police officers' attributes, arrest activity, assignment, and citizens' complaints about excessive force. *Journal of Criminal Justice*, 29(6), 521-529.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047235201001143?via%3Dihub>
- Brown J. & Silvestri, M. (2019). A police service in transformation: implications for women police officers. *Police Practice and Research*, 21(5), 459-475.  
<https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1611206>

- 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.1996.0030>
- Brown, J., & Heidensohn, F. (2000). *Gender and policing: Comparative perspectives*. St. Martin's Press. [https://www.researchgate.net/publication/326995210\\_Gender\\_and\\_Policing\\_Comparative\\_Perspectives](https://www.researchgate.net/publication/326995210_Gender_and_Policing_Comparative_Perspectives)
- Caçador, S. (2023). A mulher polícia e a equidade de género na Polícia de Segurança Pública [Trabalho de Investigação Final – Curso de Comando e Direção Policial]. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. <https://comum.rcaap.pt/entities/publication/5fe44b00-aed2-4386-aff5-cbe91e500276>
- Cambareri, J. F., & Kuhns, J. B. (2018). Perceptions and perceived challenges associated with a hypothetical career in law enforcement: Differences among male and female college students. *Police Quarterly*, 21(3), 335–357. <https://doi.org/10.1177/1098611118760862>
- Caroly, S. (2009). *La santé des policiers en service actif: Risques, organisation et conditions de travail*. Lyon: Presses de l'ENS.
- Carrier, C., Raymond, L., & Morin, D. (2021). Gender and policing: Impact of female officers on community trust. *Policing: An International Journal*, 44(2), 201-219.
- Clemente, P. J. L. (2006). *A polícia em Portugal*. Oeiras: Instituto Nacional de Administração.
- Constituição de 21 de Agosto de 1911. <https://www.parlamento.pt/parlamento/documents/crp-1911.pdf>
- Decreto de 10 de Abril de 1976. Constituição da República Portuguesa. [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=4&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis)
- Decreto-Lei n.º 151/85, de 9 de maio de 1985. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/151-152342>

Decreto-Lei n.º 23:406, de 27 de dezembro 1913.  
<https://files.dre.pt/1s/1933/12/29500/22112213.pdf>

Decreto-Lei n.º 24:631, de 6 de novembro de 1934.  
<https://files.dre.pt/gratuitos/1s/1934/11/26100.pdf>

Decreto-Lei nº 243/2015 de 19 de Outubro, <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/243-2015-70737912>

Decreto-Lei n.º 34:882 de 4 de setembro de 1945.  
<https://files.diariodarepublica.pt/1s/1945/09/19700/07150719.pdf>

Dick, P., & Metcalfe, B. (2007). The progress of female police officers? An empirical analysis of organisational commitment and work–life balance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(3), 513–538.  
<https://doi.org/10.1108/09513550710731463>

Durão, S. (2006). A condição feminina na Polícia: expectativas, resistências e ajustamentos. *Ex aequo*, (13), 85–104.  
[https://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S087455602006000100007](https://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087455602006000100007)

Durão, S. (2017). A vez das mulheres na polícia portuguesa (1970-2015). In G. R. Gonçalves & S. Durão (Eds.), *Polícia e Polícias em Portugal: Perspetivas Históricas* (pp. 137–160). *Mundos Sociais*. <https://www.susanadura.org/wp-content/uploads/2018/02/Book--003.pdf>

Durão, S. (2021). Mulheres policiais em Portugal no século XX: A profecia não realizada. *Cadernos Pagu*, (61). <https://doi.org/10.1590/18094449202100610014>

Durão, S., & Leandro, A. (2003). Mulheres na polícia: visibilidades sociais e simbólicas. In G. I. Cordeiro, L. V. Baptista, & A. F. da Costa (Eds.), *Etnografias urbanas* (pp. 137–160). Etnográfica Press. <https://doi.org/10.4000/books.etnograficapress.351>

Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233–256. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>

- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1986). Gender and aggressive behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 100(3), 309-330. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.100.3.309>
- Ferrão, J. (1990). Recomposição social: surpresas e confirmações. In A. Reis (Ed.). *Portugal Contemporâneo Volume 3* (pp. 167-190). Selecções do Reader's Digest.
- Ferreira, V. (1995). Padrões de segregação das mulheres no emprego: Uma análise do caso português no quadro europeu. In R. R. Philipp & M. C. G. Negro (Eds.), *Cursos e Congressos da Universidade de Santiago de Compostela* (n.º 85, pp. 33–61). Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico. <http://hdl.handle.net/10347/12532>
- Flick, U. (2015). *Introducing Research Methodology: A Beginner's Guide to Doing a Research Project*. Sage.
- Fortin, M.-F. (1999). *O Processo de Investigação: da concepção à realização*. Loures: Lusociência.
- Grennan, S. A. (1987). Findings on the role of officer gender in violent encounters with citizens. *Journal of Police Science and Administration*, 15(1), 78-85.
- Guinote, P. (1990). A vitória do conservadorismo puritano na literatura de educação sexual e formação conjugal. In A. Reis (Ed.). *Portugal Contemporâneo Volume 2* (pp. 745-760). Selecções do Reader's Digest.
- 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>
- Jordan, J. (2002). Will any woman do? Police, gender and rape victims. *Policing Na International Journal*, 25(2), 319-344. <http://dx.doi.org/10.1108/13639510210429392>
- Kergoat, D. (1992). Des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail. *Cahiers du GEDISST*, (3), 23–26. [https://www.persee.fr/doc/genre\\_1165-3558\\_1992\\_num\\_3\\_1\\_879](https://www.persee.fr/doc/genre_1165-3558_1992_num_3_1_879)

- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré & D. Senotier (Orgs.), *Dicionário crítico do feminismo* (pp. 67–75). São Paulo: Editora UNESP. <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/1659>
- Kingshott, B. (2013). Revisiting gender issues: continuing police reform. *Criminal Justice Studies*, 26(3), 366-392. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2012.735004>
- Kingshott, B. F. (2013). Revisiting gender issues: Continuing police reform. *Criminal Justice Studies*, 26(3), 251–263. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2012.735004>
- Lei do Divórcio de 1910. <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1910/11/02600/02820284.pdf>
- Lei Eleitoral n.º 2317, de 26 de dezembro, 1968. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/2137-256472>
- Cova, A., & Pinto, A. C. (1997). O Salazarismo e as mulheres: Uma abordagem comparativa. *Penélope: Revista de História e Ciências Sociais*, (17), 71–94. [https://www.researchgate.net/publication/28223756\\_O\\_Salazarismo\\_e\\_as\\_mulheres\\_uma\\_abordagem\\_comparativa](https://www.researchgate.net/publication/28223756_O_Salazarismo_e_as_mulheres_uma_abordagem_comparativa)
- Lei n.º 2015, de 28 de maio de 1946. <https://files.dre.pt/1s/1946/05/11600/04050408.pdf>
- Lei n.º 2135, de 11 de julho. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/2135-1968-272665>
- Lei n.º 3, de 3 de julho de 1913. <https://app.parlamento.pt/upload/Comunicar/Anexos/2015/N10/codigoeleitoral1913.pdf>
- Lei n.º 53/2007, de 31 de Agosto [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1079&tabela=leis&so\\_miole=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1079&tabela=leis&so_miole=)
- Leite, G. (2021). A polícia (também) é coisa de mulheres: desafios à profissão num ambiente institucional masculinizado. *Cabo dos Trabalhos*, (15). [https://cabodostrabalhos.ces.uc.pt/n15/documentos/4\\_Gloria\\_Leite.pdf](https://cabodostrabalhos.ces.uc.pt/n15/documentos/4_Gloria_Leite.pdf)
- Lonsway, K. A. (2002). *Hiring & retaining more women: The advantages to law enforcement agencies*. National Center for Women & Policing. <https://www.researchgate.net/publication/234761455>

- Lopes, J. (2011). *A mulher como técnica de ordem pública: A sua aceitação no Corpo de Intervenção da PSP* [Dissertação de Mestrado]. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/24502/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_Jo%C3%A3o%20Lopes.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/24502/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Jo%C3%A3o%20Lopes.pdf)
- Loureiro, P., & Cardoso, C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, 6(10), 221-238.
- Lucas, L., Correia, P. & Lunardi, F. (2022). Análise PESTEL: A Mulher e o Mercado de Trabalho Português no Pós-25 de Abril de 1974. *Lex Humana* 14(2), 380-397. [https://www.researchgate.net/publication/364347420\\_Analise\\_PESTEL\\_A\\_Mulher\\_e\\_o\\_Mercado\\_de\\_Trabalho\\_Portugues\\_no\\_Pos-25\\_de\\_Abril\\_de\\_1974](https://www.researchgate.net/publication/364347420_Analise_PESTEL_A_Mulher_e_o_Mercado_de_Trabalho_Portugues_no_Pos-25_de_Abril_de_1974)
- Malinowska, A. (2020). Waves of feminism. In K. Ross (Ed.), *The International Encyclopedia of Gender, Media, and Communication* (pp. 1–6). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119429128.iegmc096>
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. Atlas.
- Marinho, L. (2001). *PSP: Adaptação e Integração Profissional dos Elementos Femininos com Funções Policiais* [Dissertação de Mestrado]. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Massa, V., & Almeida, R. N. (2016). *Um longo caminho: Uma análise da participação feminina no Portugal democrático* [Working Paper n.º 25]. Instituto de Sociologia da Universidade do Porto. [https://isociologia.up.pt/sites/default/files/working-papers/wp25\\_160616100801.pdf](https://isociologia.up.pt/sites/default/files/working-papers/wp25_160616100801.pdf)
- McLean, K., Wolfe, S. E., Rojek, J., & Alpert, G. P. (2022). Women in policing: The influence of gender diversity on organizational decision-making. *Police Quarterly*, 25(1), 56-78. <https://doi.org/10.1177/10986111211053842>
- Melo, D. (2017). Women's Movements in Portugal and Spain: Democratic Processes and Policy Outcomes. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(3), 251-275. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1219586>

- Ministério da Administração Interna. (2021). *Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança*. Inspeção-Geral da Administração Interna. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAAAAAABAAzNDExNwEAEBD7twUAAAA%3D>
- Muftić, L. R., & Collins, S. C. (2013). Gender attitudes and the police in Bosnia and Herzegovina: Male officers' attitudes regarding their female counterparts. *Police Practice and Research*, 14(5), 389–403. <https://doi.org/10.1080/15614263.2012.761436>
- Museu da Polícia. (2002). Notícias – Multiplicidade no Feminino Exposição. *Polícia Portuguesa*, 3 (5.<sup>a</sup> série), 52-57. [https://ancia.pt/wp-content/uploads/2023/03/PSP\\_5Serie\\_N3\\_WhatsApp.pdf](https://ancia.pt/wp-content/uploads/2023/03/PSP_5Serie_N3_WhatsApp.pdf)
- Neves, H. (2007). Mulheres portuguesas na guerra colonial: Invisibilidade e silêncio. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (79), 73–102. <https://doi.org/10.4000/rccs.1079>
- Nora, P. (1989). Between memory and history: Les lieux de mémoire. *Representations*, (26), 7–24. <https://doi.org/10.2307/2928520>
- Novak, K. J., Smith, B. W., & Frank, J. (2011). Understanding police decision-making: The impact of officer and neighborhood characteristics on police discretion. *Journal of Criminal Justice*, 39(3), 200-208.
- Oliveira, J. (2008). O policial e a sua vida privada: repercussões do serviço na saúde emocional. *Revista de Psicologia da Saúde*, 20(2), 215–228.
- Paoline, E. A., & Terrill, W. (2004). Women's perceptions of the police: The influence of personal and neighborhood characteristics. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 445-456.
- Pereira, J., Silva, I. S., & Keating, J. (2020). Trabalho por turnos e vida familiar e social: Perspetivas do trabalhador(a) e do cônjuge. *Psicologia*, 34(1), 94–108. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1476>
- Pfefferkorn, R. (2008). Mixité ou parité ? Le cas des professions de prestige à recrutement féminin croissant. *Variations*, (13). <https://doi.org/10.4000/variations.415>

- Pimentel, I. F. (2001). *História das Organizações Femininas do Estado Novo*. Temas e Debates.
- Pimentel, I. F., & Pereira de Melo, H. (2015). *Mulheres portuguesas: História de vida e dos direitos das mulheres num mundo em mudança*. Lisboa: Edições Tinta-da-China.
- Pinheiro, J. (2001). *As mulheres na PSP. Integradas ou excluídas?* [Dissertação de Mestrado]. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- 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. <https://run.unl.pt/bitstream/10362/6014/1/fernanda.pdf>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva. <https://tecnologiamidiaeinteracao.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/09/quivy-manual-investigacao-novo.pdf>
- Rabe-Hemp, C. E. (2008). Female officers and the ethic of care: Does officer gender impact police behaviors? *Journal of Criminal Justice*, 36(5), 426–434. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2008.07.001>
- Rabe-Hemp, C. E. (2009). POLICEwomen or PoliceWOMEN?: Doing gender and police work. *Feminist Criminology*, 4(2), 114–129. <https://doi.org/10.1177/1557085108327659>
- Randolph, J. (2009). A Guide to Writing the Dissertation Literature Review. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 14(13). <https://openpublishing.library.umass.edu/pare/article/1516/galley/1467/view/>
- Reiner, R. (2010). *The politics of the police* (4th ed.). Oxford University Press.
- Ribeiro, L. (2018). Polícia Militar é lugar de mulher? *Revista Estudos Feministas*, 26(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n143413>
- Rodrigues, J. A. (1983). Continuidade e mudança nos papéis das mulheres urbanas portuguesas: Emergência de novas estruturas familiares. *Análise Social*, 19 (77-79), 909-938. <https://www.jstor.org/stable/41010434>

- Rollo, M., Gomes P. & Farto, D. (2022). As Pioneiras da PSP 50 anos da Escola de Alistados Feminina. *Polícia Portuguesa*, 3 (5.<sup>a</sup> série), 52-57. [https://ancia.pt/wp-content/uploads/2023/03/PSP\\_5Serie\\_N3\\_WhatsApp.pdf](https://ancia.pt/wp-content/uploads/2023/03/PSP_5Serie_N3_WhatsApp.pdf)
- Roman, C. G., & McGough, M. (2023). What works and what matters: Advancing women in policing. *Police Chief Magazine*. <https://www.policiechiefmagazine.org/what-works-what-matters-advance-women>
- Rosas, F. (1993). O Estado Novo (1926-1974). In J. Mattoso (Dir.), *História de Portugal* (Vol. 7, pp. 19-255). Lisboa: Editorial Estampa.
- Scheller, B. (1996). Gender and the Police: A Cultural Analysis. *Women & Criminal Justice*, 8(1), 3–28.
- Schuck, A. M. (2021). Women in policing and the response to gender-based violence: Understanding the tension between occupational culture and gender reforms. *Feminist Criminology*, 16(1), 63-84.
- 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](https://doi.org/10.1300/J012v16n04_05)
- Serrão, J. (1982). *A Emigração Portuguesa: Sondagem Histórica*. Livros Horizonte.
- Sherman, L. W. (1975). Evaluation of policewomen on patrol. *Journal of Police Science and Administration*, 3(4), 434-438.
- Sichel, J. L., Friedman, W., Quint, J., & Smith, H. A. (1978). *Women on Patrol: A Pilot Study of Police Performance in New York City*. Vera Institute of Justice.
- Silva, M. (2011). *Liderança e Género – Que Relações? Estudo de caso nas escolas públicas do 1º Ciclo da RAM* [Dissertação de Mestrado]. Universidade da Madeira. <https://digituma.uma.pt/bitstream/10400.13/365/1/MestradoM%C3%A1rciaSilva.pdf>
- Silva, R. (2018). *Coping resiliente, ansiedade, depressão e stress em polícias* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/116823>

- Sousa, E. (1986). Concepções de Família e Trabalho em Portugal. In M. F. Ribeiro, & T. C. Moniz (Eds.). *A mulher na sociedade portuguesa: Visão histórica e perspectivas atuais* (pp. 407-420). Universidade de Coimbra.
- Tavares, M. M. P. F. (1998). *Movimentos de mulheres em Portugal após abril de 1974* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Aberta.
- Telo, A. J. (1995). Portugal, 1958-74: Uma sociedade em mudança. In J. Medina (Dir.), *História de Portugal dos tempos pré-históricos aos nossos dias* (Vol. XIII, pp. 317–330). Ediclube.
- Urbano, P. (2020). Adelaide Cabete e a génese da polícia feminina. In M. F. Rollo, P. M. Gomes & A. Cueto-Rodríguez (Coords.), *Polícia(s) e segurança pública: História e perspectivas contemporâneas* (pp. 217–234). Lisboa: Museu da Polícia.
- Vera, A. & Koelling, K. (2013). Street cop culture and the aging police force. *European Journal of Policing Studies*, 1 (1), 64-88.
- Waddington, P. A. J. (1999). Police (canteen) sub-culture: An appreciation. *British Journal of Criminology*, 39(2), 287–309. <https://doi.org/10.1093/bjc/39.2.287>
- Westley, A. W. (1970). *Violence and the police: a sociological study of law, custom, and morality*. Cambridge, Mass.: MIT Press. <https://archive.org/details/violencepoliceso0000west/page/188/mode/2up>
- Worden, R. E. (1993). Toward explanations of police brutality. *American Journal of Police*, 12(1), 1-26.
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative Research from Start to Finish* (2nd ed.). Guilford Press. <https://eli.johogo.com/Class/Qualitative%20Research.pdf>
- Yu, H. H. (2019). Work-life balance: An exploratory analysis of family-friendly policies for reducing turnover intentions among women in U.S. federal law enforcement. *International Journal of Public Administration*, 42(4), 345–357. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1463541>