

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



VI CURSO DE DIREÇÃO E ESTRATÉGIA POLICIAL

TRABALHO INDIVIDUAL FINAL

Porque concorrem as mulheres à PSP e que desafios pensam enfrentar?

**Fatores motivacionais de ingresso na carreira e perceção
dos desafios futuros no exercício de funções na carreira de Agente.**

Aluno:

Sandra Isabel Maurício Diogo

Intendente

Orientador:

José Ferreira de Oliveira

Superintendente-Chefe

Lisboa, 16 Setembro de 2024



ÍNDICE.....	1
Agradecimentos.....	2
Resumo.....	3
<i>Abstract</i>	4
Índice de Quadros, Gráficos e Tabelas.....	5
I - INTRODUÇÃO	
1- Enquadramento e justificação do tema.....	6
2- Formulação do problema de pesquisa e objetivos de investigação.....	9
3 - Os conceitos: motivação, aceitação e satisfação.....	12
II - ESTADO DA ARTE	
1 – Fatores de motivação das mulheres na candidatura à PSP.....	13
2 – Aceitação pelos pares masculinos.....	16
3 - Satisfação pessoal no exercício de funções.....	21
4 – Conciliação vida familiar/trabalho.....	24
5 – A progressão na carreira.....	26
6 – Aspetos favoráveis e desfavoráveis da carreira policial.....	29
III – METODOLOGIA.....	32
IV - RESULTADOS.....	35
V - DISCUSSÃO.....	42
VI - CONCLUSÕES.....	48
Bibliografia.....	51
ANEXOS	
Anexo 1- Modelo do questionário	

Agradecimentos

Realizar o VI CDEP e o presente trabalho foi um verdadeiro desafio, nesta fase da minha vida pessoal e profissional. Agora penso, que a escolha do tema foi influenciada pela minha própria experiência, condição e dificuldades que enfrento diária mas orgulhosamente, para cumprir a minha missão enquanto oficial de Polícia, sendo mãe de dois filhos (um de 18 e um de 6 anos).

Estes desafios só são superados quando contamos com amigos, familiares e pares que nos apoiam e estimulam a continuar a dar o nosso melhor, fazendo-nos crer a cada minuto, que somos capazes de enfrentar as dificuldades que surgem no nosso percurso.

Antes de mais, os meus agradecimentos são dirigidos à minha mãe e ao meu pai que, apoiaram a minha família nuclear durante os meses que estive ausente de casa, para frequentar o semestre curricular. Tomaram o meu lugar e assumiram o meu papel de mãe, para que a minha ausência, nos muitos papéis que desempenho em casa, não fosse sentida.

Em segundo lugar, ao meu companheiro, Agente Principal Luis Fundo, que tem sabido ser o companheiro necessário de uma Oficial da PSP. Por todo o apoio, discrição, estímulo e manifestações de orgulho por estar ao meu lado, estou eternamente agradecida.

Ao meu orientador, que em parte, é responsável pela minha decisão em frequentar o curso, pois eu, avaliando todas as dificuldades que enfrentaria para conciliar a minha vida familiar com a profissional, já havia decidido deixar esta opção de parte, e estagnar, sem me desafiar a mim mesma. Também muito agradeço pelo estímulo positivo, sugestões e resposta pronta, nesta jornada da realização do trabalho final.

Aos meus amigos! Tenho bons, sou bafejada pela sorte! Antes de mais, a minha querida Comissário Aurora Dantier, camarada e amiga há quase 25 anos. Sempre presente, com uma palavra de conforto, com a sua companhia e o seu otimismo nos momentos menos bons. Esta amiga trouxe-me também o apoio do Chefe Miguel Rodrigues, um ser humano incrível, e um profissional de alto nível, que me apoiou com a sua experiência a nível de investigação. À professora Paula Espírito Santo, pela sua amizade, dedicação aos alunos e constante estímulo – é a professora que idealizei ser, caso não tivesse decidido ser Polícia!

E por fim, a alguns amigos e camaradas também do VI CDEP, Horácio Carvalho, Ana Neri, Rui Rocha e Silva e António Monteiro, pelo apoio permanente e amizade genuína (sabemos sempre quem a nutre verdadeiramente por nós). **A TODOS, muito obrigada.**

Resumo

A Polícia de Segurança Pública (PSP) apresenta baixos níveis de representatividade de mulheres na carreira de Agente de Polícia. Não obstante a PSP ter sido a primeira Força de Segurança a integrar mulheres nas suas fileiras, nomeadamente em 1972 com o ingresso de 273 mulheres (Rodrigues, 2018), a sua representatividade atual face ao total dos efetivos é ainda substancialmente baixa, situando-se em 9,2% o total de mulheres na carreira de Agente de Polícia, de acordo com os dados do Balanço Social da PSP de 2023 (PSP, 2024). No mais recente Curso de Formação de Agentes (19º CFA), que iniciou em novembro de 2023 na Escola Prática de Polícia (EPP), o grupo de alunos do sexo feminino correspondeu a 16% do total de formandos.

Esta baixa representatividade não encontra paralelo na população portuguesa, já que as mulheres representam 52,4% da população, de acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística (INE, 2024)¹. Para perceber as razões por detrás deste desequilíbrio, estudámos as principais motivações das mulheres que concorreram mais recentemente à PSP, em concreto deste 19º CFA, dado que aí poderá residir a explicação para a baixa atratividade desta carreira para as mulheres.

Para alcançar este objetivo, aplicámos um inquérito por questionário aos alunos do 19º CFA, de modo a obtermos dados atuais, com possibilidade de comparar as respostas entre alunos do sexo feminino e masculino, relativamente ao que as poderá ter levado a concorrer à PSP, bem como relativamente às perceções que possuem relativamente aos desafios do exercício futuro em funções policiais, enquanto ainda potenciais candidatas a integrar a carreira de Agente, em concreto acerca: da sua aceitação interna, progressão na carreira, satisfação pessoal e conciliação vida familiar/trabalho. Foram colocadas também questões acerca dos aspetos que identificam como mais favoráveis e mais desfavoráveis na carreira de Agente de Polícia, que irão integrar.

Os resultados observados indicaram que as mulheres concorrem à Polícia pelo desejo de ajudar os outros e servir a comunidade. No que respeita aos desafios que percecionam para o futuro prendem-se com a falta de respeito e aceitação dos pares masculinos, bem como com a falta de oportunidades de progressão na carreira, sobretudo após a maternidade. Indicaram também que a possibilidade de ajudar o outro, o trabalho em equipa e a

¹ Instituto Nacional de Estatística [INE] (2024). Estatísticas População Residente. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main

diversidade funcional são os aspetos que visualizam como mais favoráveis desta carreira para as mulheres, e nos aspetos mais negativos apontaram a falta de respeito da sociedade, o baixo salário, o perigo e o stress do trabalho policial, bem como e as dificuldades de conciliação com a vida familiar.

Abstract

The Public Security Police (PSP) has low levels of representation of women in the Police Officer career. Despite the PSP being the first Security Force to integrate women into its ranks, namely in 1972 with the entry of 273 women (Rodrigues, 2018), its current representation in relation to the total number of personnel is still substantially low, standing at the total number of women in the Police Officer career was 9.2%, according to data from the PSP Social Report of 2023 (PSP, 2024). In the most recent Agent Training Course (19th CFA), which started in November 2023 at the Police Practice School (EPP), the group of female students corresponded to 16% of the total number of trainees.

This low representation is unparalleled in the Portuguese population, as women represent 52.4% of the population, according to data from the National Statistics Institute (INE, 2024). To understand the reasons behind this imbalance, we studied the main motivations of the women who competed most recently for the PSP, specifically this 19th CFA, as this could be the explanation for the low attractiveness of this career for women.

To achieve this goal, we applied a questionnaire survey to 19th CFA students, in order to obtain current data, with the possibility of comparing the answers between female and male students, regarding what may have led them to apply for the PSP, as well as as well as in relation to their perceptions regarding the challenges of future performance in police roles, while still potential candidates to join the Agent career, specifically regarding: their internal acceptance, career progression, personal satisfaction and family/work life balance. Questions were also asked about the aspects that they identify as most favorable and most unfavorable in the career of a Police Officer, which they will integrate.

The results observed indicated that women apply for the Police out of the desire to help others and serve the community. Regarding the challenges they perceive for the future, they are related to the lack of respect and acceptance from male peers, as well as the lack of opportunities for career progression, especially after motherhood. They also indicated that the possibility of helping others, teamwork and functional diversity are the aspects that they view as most favorable to this career for women, and in the most negative aspects they

pointed out the lack of respect from society, the low salary, the danger and stress of police work, as well as the difficulties of reconciling family life.

Palavras-chave: Mulher polícia; Polícia; Motivação; Perceção; Desafios; Carreira policial

INDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução candidaturas femininas ao Curso Formação Agentes PSP.....6

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 - Inquiridos por género.....35

Gráfico 2 - Principal motivo que o/a levou a concorrer á PSP.....36

Gráfico 3 - Quais os aspetos mais favoráveis da carreira de Agente da PSP.....39

Gráfico 4 - Quais os aspetos mais desfavoráveis da carreira de Agente da PSP.....41

INDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Inquiridos por género.....35

Tabela 2 – Principal motivo que o/a levou a concorrer à PSP.....36

Tabela 3 – Teste *T-student* – Diferença das perceções por género.....38

Tabela 4 – Aspetos mais favoráveis da carreira de Agente da PSP.....40

Tabela 5 – Aspetos mais desfavoráveis da carreira de Agente da PSP.....41

I - INTRODUÇÃO

1 - Enquadramento e justificação do tema

A PSP debate-se com um relevante problema de atratividade no ingresso na carreira de Agente de Polícia. Segundo dados de um estudo realizado por Oliveira, desde 2020 que a PSP não consegue preencher as vagas que coloca a concurso (Oliveira, 2022). Para o mais recente curso de formação de agentes (CFA), iniciado em novembro de 2023, foram colocados a concurso 500 postos de trabalho, cerca de metade dos disponibilizadas em concursos anteriores. Para o Curso que se iniciará em setembro de 2024, foram colocados a concurso apenas 300 postos de trabalho².

No que respeita à atratividade desta carreira para as mulheres, os dados disponíveis indicam que a sua representatividade nesta carreira, e já em funções, é substancialmente baixa, correspondendo as mulheres agentes a 9,2% do efetivo, segundo os dados do Balanço Social da PSP do ano 2023 (PSP, 2024), e é também reduzida a percentagem de candidatas femininas no mais recente concurso concluído, o 19º CFA, com somente 16% (81 alunas).

Como poderemos observar no quadro seguinte (quadro n.º 1), e segundo dados recolhidos por José Oliveira, a percentagem de mulheres candidatas ao processo de seleção para o CFA variou nos concursos realizados de 2008 a 2022, entre 18,5% a 23,8% do número total de candidatos (Oliveira, 2022). E segundo dados colhidos junto da Escola Prática de Polícia (EPP), nos concursos de 2023 e 2024 (este último ainda em curso), o número de candidaturas femininas sofreu um ligeiro aumento, para 24,5% e 24,6% respetivamente.

Quadro n.º 1. Evolução candidaturas femininas ao CFA

Ano	Total Candidaturas	Candidaturas Femininas	% Candidatas Femininas
2008	4653	1112	23,8%
2010	6909	1454	21,4%
2012	10 686	2439	22,8%
2014	10 076	2029	20,1%
2017	5484	1015	18,5%
2018	3371	644	19,1%
2019	3186	625	19,6%
2021	5574	1326	23,7%
2022	3743	812	21,6%
2023	3043	748	24,5%

² Despacho n.º 3010/2024, de 21 de março (Diário da República n.º 58/2024, Série II de 21 de março de 2024 - <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/3010-2024-856476048>).

2024	2825	695	24,6%
------	------	-----	-------

Fonte: Elaboração própria/2024. Adaptado de Oliveira (2022) e atualizado com dados mais recentes cedidos pela EPP

A sub-representação das mulheres na PSP, não só não encontra correspondência na população portuguesa, já que as mulheres representam 52,4% da população (INE, 2024)³, como não acompanha a taxa de feminização das polícias europeias que se situa nos 16,9%, segundo dados do EUROSTAT (IGAI, 2021, 40:10)⁴. Os atuais 9,2% de mulheres agentes na PSP contrastam ainda mais com taxas de feminização de países fora da Europa, como são exemplo os Estados Unidos, Austrália e Nova Zelândia, que já em 2011 apresentavam taxas de feminização das suas polícias de 12%, 26,6% e 17,1%, respetivamente (Cordner & Cordner, 2011; Prenzler, Flemming & King, 2010).

A baixa taxa de feminização da PSP contraria também as tendências que se verificam nas sociedades democráticas com vista a atingir melhores níveis de integração e participação das mulheres nos vários setores de intervenção da sociedade civil, em condições de igualdade. A título de exemplo apontamos um dos objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS)⁵, adotada por todos os Estados-Membro das Nações Unidas em 2015, que “(...) procura mobilizar esforços globais à volta de um conjunto de objetivos e metas comuns”. O ODS n.º 5 relativo à igualdade de género, propõe, entre outras metas: “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança”.

O facto de PSP ter baixa representatividade de mulheres em funções, também não corresponde aos “(...) esforços, internacionais e europeus (como a Estratégia de Lisboa, o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres, o Pacto Europeu para a igualdade de género) para atingir a tão almejada igualdade, essencial para a democracia e prosperidade (Caçador, 2023, p.3), tornando o tema da baixa taxa de ingresso das mulheres na Polícia um assunto de interesse neste contexto (Ibidem, 2023).

A baixa presença feminina na carreira de Agentes, dificulta também o cumprimento dos objetivos da Estratégia da PSP para 2023-2025, na qual se refere que um dos seus valores

³ Instituto Nacional de Estatística [INE] (2024). Estatísticas População Residente. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main

⁴ Plano de Prevenção de Práticas Discriminatórias [vídeo] (Inspeção-Geral da Administração Interna [IGAI], 2021). <https://www.youtube.com/watch?v=RLONC3dPNF8>.

⁵ Objetivos Desenvolvimento Sustentável - ODS, Igualdade de Género. <https://ods.pt/objectivos/5-igualdade-de-genero/>.

é o “Humanismo”, e que um dos pilares da sua Estratégia é a “Visibilidade, Proximidade e Confiança” (PSP, 2022, p.8).

Segundo Cambareri e Kuhns, referindo-se às conclusões de um estudo realizado por Schuck e Rabe-Hemp em 2005, “(...) as Agências de Polícia aumentaram os seus esforços para recrutar mulheres polícias por crerem que as mulheres têm qualidades ou estilos de policiamento que as podem tornar igualmente polícias bem sucedidas e possivelmente mais eficazes que os colegas homens em certas situações” (Cambareri & Kuhns, 2018, p.338).

Outros estudos concluíram também que as mulheres têm menor probabilidade de uso excessivo e letal da força, são menos propensas a ser alvo de queixas do cidadão e são menos autoritárias (Lonsway, 2001); e as mulheres polícias na sua intervenção colocam grande ênfase em características como a simpatia e compaixão, e sentem especial propensão e responsabilidade em responder a chamadas por violência doméstica (Homant & Kennedy, 1983). Ainda segundo Ulrika Haake, as mulheres trazem “(...) uma dinâmica solidária e empática que beneficia a todos na polícia” (Haake, 2018, p.241).

As características aqui apontadas às mulheres polícias, poderão contribuir para a relação de proximidade e confiança que a PSP pretende estabelecer com a comunidade que serve, pelo que a PSP deveria priorizar o interesse em reforçar a presença feminina na Instituição.

Em Portugal, não encontramos muita literatura dedicada a esta temática, com exceção de alguns estudos recentes realizados por alunos do ISCPSI no contexto formativo, bem como alguns trabalhos de Dissertação de Mestrado na área dos estudos sobre as mulheres, mas direcionados para outros objetos de estudo, sendo que os estudos que encontrámos têm como universo em análise essencialmente as mulheres que já são polícias.

Julgamos que este estudo sobre as motivações e perceções relativos à carreira policial das mulheres que ainda não são polícias, poderá ajudar a PSP a melhor direccionar as suas campanhas de recrutamento para o público feminino. Definimos como objeto do nosso estudo, o universo dos alunos que concorreram e estão a frequentar o CFA em 2024, na medida em que poderemos confrontar as respostas dos alunos do sexo masculino e feminino, por forma a comparar as respostas e verificar se existem diferenças por sexo, em cada uma das áreas de interesse.

É nossa intenção apurar informação acerca dos fatores de motivação das mulheres em concorrer à carreira de Agente, mas atendendo a que ainda não iniciaram o exercício de

funções na Instituição, as suas perceções serão talvez distintas das mulheres que já estão ao serviço, e que já tomaram contacto com os desafios reais de ser mulher nesta profissão. Recentemente foi realizado um estudo com o mesmo objetivo, inquirindo jovens estudantes e potenciais candidatas à carreira de polícia, fundamentando a escolha pelo facto de que “(...) a baixa presença de mulheres na carreira pode ser atribuída às perceções da diferença de género e a crenças acerca desta profissão” (Cambareri & Kuhns, 2018, p.336). Ou seja, poderá ter utilidade estudar as perceções de quem ainda não é polícia, e terá apenas uma representação, mais ou menos próxima, do que é a realidade desta carreira, na medida em que ainda não tomou contacto com as tarefas, as exigências e os valores internos da Instituição. Estudando estas perceções, a Instituição poderá desenvolver estratégias de recrutamento onde se desmistifiquem as perceções que não correspondam à realidade e focar a sua estratégia de recrutamento nos fatores identificados pelas mulheres como fatores de atratividade na carreira.

2- Formulação do problema e objetivos de investigação

Formulamos a seguinte **pergunta de partida**:

Porque concorrem as mulheres à PSP e que desafios pensam enfrentar?

Como perguntas derivadas de investigação:

Quais os fatores que motivam as mulheres a concorrer à carreira de Agente de Polícia?

Quais as perceções que as mulheres (na condição de alunas) têm dos desafios que irão encontrar, a nível de aceitação pelos pares do sexo oposto, satisfação pessoal no exercício de funções, progressão na carreira e conciliação vida familiar/trabalho, quando ingressarem na carreira de Agente de Polícia?

Que fatores são percecionados pelas mulheres como mais favoráveis e desfavoráveis na carreira de Agente de Polícia?

O objetivo do nosso estudo será compreender as principais motivações que levam as mulheres a concorrer à PSP, bem como se os motivos que apuramos se encontram em linha com os resultados dos estudos que consultámos. Segundo Chiavenato, “(...) não são apenas as organizações que selecionam; as pessoas também escolhem as organizações em que pretendem trabalhar” (Chiavenato, 2014, p.107), pelo que o processo de recrutamento, enquanto esquema de filtragem para codificar as características humanas relevantes para os

objetivos organizacionais e da cultura da organização, deverá encontrar correspondência com os objetivos individuais dos candidatos (Idem, 2014).

A principal motivação das mulheres em concorrer à Polícia portuguesa, segundo Liliana Marinho era “(...) a possibilidade de desenvolver uma atividade de prestígio» (87,6% das respostas) e pela «vontade de servir o país” (84,1%), bem como por “(...) ser um emprego seguro”(86,8%) (Marinho, 2001). Segundo o estudo de Elisa Borges era a “(...) procura de um emprego estável e com segurança” (Borges, 2008).

Já José Oliveira concluiu por resultados aproximados, em que os “(...) motivos altruístas” (como os designa), como “(...) contribuir para a segurança do país” e “(...) ser útil à sociedade” são o fator motivacional principal para as mulheres concorrerem ao CFA (com 45% das respostas). Os que designa de “motivos realistas”, como a procura de estabilidade e segurança profissional e para seguir uma carreira, obtiveram também um peso significativo nas respostas (41%) (Oliveira, 2022, p.23)

Pretendemos também avaliar quais as suas perceções acerca dos desafios que irão encontrar no exercício de funções, e comparar as mesmas com as respostas dos alunos do sexo masculino, especificamente nas quatro seguintes áreas:

- **Aceitação face aos pares do sexo masculino:** Porque se trata de uma profissão maioritariamente masculina, os estudos demonstram que as mulheres têm ainda alguma dificuldade em obter aceitação dos pares. Num estudo realizado por Selecki e Paynich, 39% das mulheres polícias sentiam que eram menos aceites pelos colegas homens, e 32% das inquiridas sentiam-se tratadas com pouco respeito pelos mesmos (Selecki & Paynich, 2007). Também segundo Silvia Caçador, no estudo que realizou na PSP, “(...) 49,8% das inquiridas afirmaram que já sofreram alguma experiência discriminatória em função do género, durante o trabalho” (Caçador, 2023, p.19).

- **Satisfação pessoal:** O estudo de Cambareri e Kuhns concluiu que o interesse em integrar uma carreira policial é mais baixo entre as jovens estudantes face aos estudantes de sexo masculino, bem como é também mais baixa a sua perceção de que iriam ser bem-sucedidas e obter satisfação pessoal caso decidissem ingressar na carreira de Polícia (Cambareri & Kuhns, 2018). No entanto, a este respeito Caçador concluiu que 69,2% das mulheres inquiridas, considera-se “muito satisfeita/satisfeita” com a sua profissão (Caçador, 2023, p.22). O que nos leva a considerar que neste fator poderão existir perceções entre as jovens estudantes que não encontram correspondência com os níveis de satisfação das

mulheres que já são polícias, pelo que estas percepções poderão ter influência na atratividade que esta carreira terá para as mulheres. Ainda a este respeito, um estudo de Dyke e Murphy (2006) citado por Cambareri e Kuhns concluiu que “ter sucesso”, para as mulheres, em carreiras predominantemente masculinas, “(...) depende mais de fatores relacionados com a conciliação vida familiar/trabalho, manutenção dos seus relacionamentos e satisfação pessoal, do que de qualquer compensação material” (Cambareri & Kuhns, 2018, p.340), pelo que o estudo das percepções a este nível também poderá ter relevo.

- **Conciliação vida familiar/trabalho:** Este fator é um denominador comum nos vários estudos acerca das mulheres em carreiras policiais, com influência na sua baixa motivação para ingressar na carreira e até para abandonar a mesma. O trabalho de polícia pela sua organização por turnos e outros fatores associados, cria dificuldades às mulheres na gestão das suas obrigações familiares e parentais, e essa percepção poderá já ser detida pelas mulheres enquanto potenciais candidatas a esta carreira. Cordner e Cordner concluíram que, para as mulheres polícias, “(...) a profissão não é considerada “amiga da família”, as políticas de apoio à maternidade são limitadas e os horários de trabalho inflexíveis” (Cordner & Cordner, 2011, p.213). Concluíram ainda que 64% das mulheres polícias inquiridas consideraram que este fator é responsável pela baixa presença das mulheres nas forças policiais (Idem, 2011). Também Cooper e Ingram (2004) citados por Cordner e Cordner, concluíram que as responsabilidades familiares das mulheres colidem com as rotinas do trabalho policial, e segundo aqueles “(...) as mulheres polícias que são mães enfrentam desafios relacionados com as expectativas dos seus chefes e colegas de trabalho acerca da sua prestação, contribuindo, muitas vezes, para a sua saída da instituição e para não se candidatarem a ingressar na carreira” (Ibidem, 2011, p.210). Caçador concluiu que para 97,1% das mulheres inquiridas no seu estudo, a conciliação família/trabalho é um fator muito importante, 70,6% já mudou de residência por motivos profissionais, levando a situações de falta de retaguarda familiar de apoio e 28% foram substituídas nas funções durante a gravidez (Caçador, 2022).

- **Progressão na carreira.** Sendo a procura de uma carreira apontado como um dos principais fatores de motivação para concorrer à polícia, a percepção da existência de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é, necessariamente, um elemento de atratividade das mulheres. No estudo de Cordner e Cordner, 32% das inquiridas considera que a falta de oportunidade de progredir na carreira é um fator para a baixa presença de polícias mulheres. Este fator aparece intimamente ligado à maternidade, pelo peso das

responsabilidades parentais e familiares ainda associado às mulheres, e neste estudo “(...) 41% das inquiridas considera que, quando têm filhos, as mulheres tendem (inclusivamente) a sair da polícia” (Cordner & Cordner, 2011, p.214). Ou seja, a maternidade poderá afetar a progressão na carreira das mulheres polícias, bem como a sua permanência na Instituição. Cara Rabe-Hemp refere também que a maternidade e o apoio aos filhos são fatores que influenciam a decisão de progressão na carreira pelas mulheres polícias, na medida que podem implicar necessidade de alteração de horários (Rabe-Hemp, 2009). No estudo de Borges acerca das limitações na carreira policial das Agentes de Polícia, apurou-se que uma relevante maioria, 62,2%, “(...) nunca concorreu a cursos de promoção porque as promoções implicariam uma deslocalização para outro comando diferente daquele onde prestavam serviço e tinham residência e porque a vida familiar não se coadunava com a preparação para os concursos e com frequência de cursos” (Borges, 2008, p.97).

Para obter alguma informação acerca das áreas de maior e menor atratividade da carreira de Agente, para as mulheres, questionámos também os alunos relativamente aos fatores que são por si percebidos como mais favoráveis e desfavoráveis na carreira de Agente de Polícia. É nossa intenção obter alguns indicadores nesta área e que possam ser úteis no processo de recrutamento, de incremento da atratividade da carreira ou até para fins de processos de mudança institucional em determinadas áreas funcionais aqui identificadas.

3 – Os conceitos: motivação, aceitação e satisfação

Fazendo uma breve abordagem aos conceitos essenciais presentes neste trabalho, especificamente: motivação, aceitação e satisfação. Iniciamo-nos pelo conceito de «**Motivação**», já que está diretamente relacionado com o nosso tema (a motivação da candidatura feminina à Polícia). São imensos e diversos os referenciais teóricos que encontramos, sobretudo na área da psicologia. Entre muitos estudos, encontramos como referência o artigo de Todorov e Moreira, que descrevem motivação como:

“(...) o conjunto de mecanismos biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadear da ação, da orientação (para uma meta ou, ao contrário, para se afastar dela), da intensidade e da persistência: quanto mais motivada a pessoa está, mais persistente e maior é a atividade” (Todorov & Moreira, 2005, p. 123).

Relativamente ao conceito de «**Aceitação**», recorreremos á descrição do verbo, em dicionário, que a descreve como “(...) o ato ou efeito de aceitar, dar acesso, consentir ou acolher com agrado”⁶.

No conceito de «**Satisfação**» considerámos o conceito de Edwin Locke, de «satisfação no trabalho», como “(...) um estado emocional prazeroso ou positivo que resulta da avaliação que o indivíduo faz do seu trabalho ou das suas experiências profissionais” (Locke, 1976, p.1300). No Estado da Arte, desenvolveremos um pouco mais o construto deste autor, já que a perceção da satisfação futura no exercício de funções é também um ponto de interesse no nosso estudo.

II - O ESTADO DA ARTE

1 - Fatores de motivação das mulheres na candidatura à PSP

A baixa representatividade das mulheres nas polícias, a procura de maior diversidade no seu capital humano, bem como o reconhecimento proveniente de alguns estudos, quanto ao benefício que o incremento da sua representatividade poderá trazer às instituições policiais a nível de legitimidade, interação com a comunidade e outras, tem motivado a realização de alguns estudos que procuram aferir se existem diferenças nas motivações por género, para concorrer à Polícia. Estes trabalhos são também motivados pela crise de atratividade que algumas forças policiais enfrentam, com dificuldades em aliciar candidatos com o perfil desejado, para ingressar nas suas fileiras. Esta situação tem induzido os responsáveis a procurar estratégias de recrutamento que se baseiem em informação consolidada quanto às áreas de interesse dos candidatos, bem como os aspetos que os influenciam no sentido de concorrer ao ingresso. Estas estratégias de recrutamento direcionado (para grupos demográficos sub-representados, como as mulheres ou as minorias étnicas) procuram, como refere Amie Schuck, enfatizar determinadas mensagens, em locais e períodos de tempo previamente testados quanto ao seu alcance, junto dos potenciais candidatos à Polícia, em que se realçam as vantagens da profissão, as suas possibilidades de progressão na carreira e as características do trabalho policial valorizadas pelos mesmos (Schuck, 2021).

⁶ INFOPÉDIA - Dicionários Porto Editora. <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/aceita%C3%A7%C3%A3o>

Para atingir estes «alvos» (grupos demográficos sub-representados nas Polícias, como é o caso das mulheres), alguns estudos procuraram aferir quais os motivos que levam as mulheres a concorrer à Polícia. Nos Estados Unidos encontramos alguns resultados recentes a este respeito, motivados pela “crise na força de trabalho da Polícia”, bem como da legitimidade da polícia junto da comunidade (ampliada pelo incidente da morte de um cidadão negro numa intervenção policial, que motivou a campanha de alcance mais global, designada de «black lives matter»). (Ibidem, 2021)

Amie Schuck realizou um estudo direcionado para as diferenças por grupos sociais nas motivações para o ingresso na Polícia, com amostra constituída por indivíduos de várias agências de Polícia nos Estados Unidos, tendo concluído que os fatores motivacionais mais apontados se agregam em três áreas: os benefícios, oportunidades de progressão e segurança da profissão; as características do trabalho policial, como o risco e o prestígio; e o desejo de ajudar o outro e servir a comunidade. Os principais motivos que levaram as mulheres inquiridas neste estudo a concorrer, foram os «benefícios e segurança da profissão» e o «desejo de ajudar o outro e servir a comunidade», tendo este último motivo sido bastante mais preponderante nas respostas das mulheres, comparando com os inquiridos do sexo masculino (Schuck, 2021). Estas diferenças nas motivações, levaram a investigadora a concluir que “os resultados sugerem que enfatizar os benefícios económicos e humanitários [da profissão] conduzirão ao recrutamento de mais mulheres ” (Ibidem, p.1516).

Os resultados deste estudo obtiveram correspondência com os resultados dos estudos de Foley, Guarneri e Kelly (2008) e de White, Cooper, Saunders e Raganella (2010), realizados também nos Estados Unidos e que concluíram que as principais motivações para concorrer à polícia são a «segurança da profissão» e a «estabilidade económica» (proporcionada pela progressão na carreira, reforma antecipada face às restantes profissões, e outros benefícios), seguidas das razões humanitárias, como o «ajudar os outros» ou «servir a comunidade», da «adrenalina do trabalho policial» e do «prestígio da profissão». Nos motivos com menos peso na candidatura, situaram-se motivos como «o poder e a autoridade da função», a «falta de alternativas de carreira», a «estrutura militarizada da Policia» e o «salário» (o menos apontado como influente) (Foley et al., 2008; White et al., 2010). Neste estudo, Foley, Guarneri, Kelly a principal diferença de género nas respostas prende-se com o facto de “(...) as mulheres inquiridas apontarem o fator «oportunidades de progressão na carreira» como mais influente que para os homens, na motivação para ingressarem na Polícia” (Foley et al., 2008, p.6).

No estudo de White, Cooper, Saunders e Raganella (2010), como principal diferença de gênero nas respostas, aponta-se que as mulheres indicaram, mais que os homens inquiridos, os motivos humanitários ou altruístas, como «o desejo de ajudar os outros» e «servir a comunidade», como fator de motivação para integrarem a Polícia, colocando mais ênfase que os homens, neste motivo para a sua candidatura (White et al., 2010). À semelhança de Amie Schuck os autores enfatizam que “(...) os esforços para atrair candidatas mulheres devem realçar os valores mais valorizados pelas mesmas: a oportunidade de ajudar os outros, a segurança e benefícios da profissão e as oportunidades de progressão na carreira”(Ibidem, p.528).

Raganella e White num estudo realizado na Polícia de Nova Iorque, também concluíram que, não obstante o fator «segurança da profissão» ser apontado por homens e mulheres como fator influente na candidatura à Polícia, para as mulheres os motivos altruístas (oportunidade de ajudar os outros) são os mais influentes na sua candidatura, bem como as «oportunidades de progressão na carreira», levando os autores a concluir que “(...) desenhar estratégias de recrutamento com foco na componente humanitária e de serviço à comunidade, iria certamente atrair mais candidatas mulheres”(Raganella & White, 2004, p.510).

Outros estudos, noutros pontos do mundo, concluíram por resultados na mesma linha embora com diferente preponderância e/ou ordem de relevância dos motivos para as mulheres. O estudo de Wendel Wallace realizado na polícia das Ilhas de Trinidad e Tobago concluiu que os principais motivos que as levaram as mulheres a concorrer à Polícia foram, por ordem de prioridades, a «segurança da profissão», «as oportunidades de progressão na carreira» e «a oportunidade de ajudar os outros», diferindo das respostas dos homens que apontam o fator «oportunidade de demonstração das suas capacidades» como um dos fatores mais influentes (Wallace, 2021).

Também Doris Chu concluiu que para as mulheres polícias no Dubai e Taipei os principais fatores de motivação para o ingresso na Polícia foram «a oportunidade de ajudar o outro» e a «segurança da profissão» (Chu, 2018).

Nos estudos realizados em contexto nacional, a principal motivação das mulheres em concorrer à Polícia, segundo Liliana Marinho era «a possibilidade de desenvolver uma atividade de prestígio» (87,6% das respostas) e pela «vontade de servir o país» (84,1%), bem como por «ser um emprego seguro» (86,8%) (Marinho, 2001). Segundo o estudo de Elisa

Borges era a «procura de um emprego estável e com segurança» (Borges, 2008), confirmando a tendência para os fatores «vontade de ajudar os outros e/ou servir o país», bem como a «segurança da profissão» se constituírem como os mais preponderantes para as mulheres, na decisão de ingresso na Polícia (Marinho, 2001; Borges, 2008).

José Oliveira (2022) concluiu que os “motivos altruístas”, como “contribuir para a segurança do país” e “ser útil à sociedade” são o fator motivacional principal para as mulheres concorrerem ao CFA (com 45% das respostas). Os que designa de “motivos realistas”, como a procura de «estabilidade e segurança profissional» e «para seguir uma carreira», obtiveram também um peso significativo nas respostas (41%) (Oliveira, 2022).

Os resultados deste estudo de José Oliveira acompanham os de Amie Schuck (2021), Foley, Guarneri, Kelly (2008) e White, Cooper, Saunders e Raganella (2010), realizados nos Estados Unidos e por nós referenciados, que procuraremos aferir se no universo de inquiridos no nosso questionário, encontramos correspondência com estes resultados.

2 – Aceitação pelos pares masculinos

A entrada das mulheres nas polícias (Instituição tradicionalmente constituída e dominada por homens) tem merecido vários estudos e atenção, por conta das dificuldades e especificidades que caracterizaram o processo.

A diferença de género e papéis associados a cada um dos sexos é uma temática a considerar na compreensão das dificuldades que as mulheres atravessaram no seu percurso de entrada e aceitação na Polícia. Conforme explica Luís Alves citando Gonçalves Silva (2018) “(...) o género é culturalmente construído” e constitui “(...) a representação social e cultural do sexo biológico através de tarefas, funções e papéis específicos para mulheres e homens de uma sociedade na vida pública e privada” (Alves, 2022, p.6). Estando a organização social assente na diferença de género, ao nível dos papéis associados à mulher e ao homem, toda a socialização dos indivíduos se processa com base nestas premissas, e tais normas sociais são transferidas para o quotidiano, afetando as relações entre os mesmos.

Ora a entrada das mulheres na Polícia sofre necessariamente a influência da diferença de género, nos papéis que a sociedade associava ao género feminino, estatuto do papel que desempenhavam e conseqüentemente, a ocupação profissional que era considerada adequada para mulheres. Conforme reforça Alves, também a definição “do que é considerado um

trabalho de homens e um trabalho de mulheres, resulta das regras de género criadas pelo processo de construção social” (Ibidem, 2022, p.8).

O papel tradicionalmente associado ao género masculino, de proteção da família e dos outros, do uso da força para defender os seus bens, da liderança nos negócios que sustentariam a sua família, com correspondente estatuto superior e domínio, contrastava com o papel da mulher, a quem era incumbido o papel de apoiar o homem, no cuidado do lar e no desenvolvimento dos filhos, mantendo a retaguarda do equilíbrio familiar, com correspondente estatuto social mais desvalorizado e menor acesso a recursos materiais.

A diferença de género acarreta também estereótipos associados às características típicas dos homens e das mulheres: aos homens associam-se características como a força física, a firmeza, a força mental, a coragem e a resiliência, e às mulheres a emotividade, a doçura e a fraqueza física.

Estas diferenças de género, quanto às características e quanto aos papéis de cada um, criaram condições para a resistência que as mulheres enfrentaram para aceder às fileiras da Polícia, bem como ao exercício de certas funções, pois como refere Alves “(...) seria impensável as mulheres ingressarem nas fileiras da Polícia, uma vez que cabia ao homem ser o protetor da comunidade” (Ibidem, 2022, p.9).

Na PSP a primeira admissão de guardas do sexo feminino realizou-se em 1972 (Rodrigues, 2018), e as funções atribuídas a estas mulheres foram essencialmente de atendimento e acompanhamento de mulheres e crianças, funções administrativas internas ou de presença na regularização de trânsito para melhoria da proximidade com a população, não tendo acesso a funções de policiamento, ordem pública ou outras a que se associasse perigo ou violência. Como refere Alves, “(...) ao ato de policiar estava associada a coragem, a proteção, o perigo e a violência, admitidos como características do “ser Homem” (Ibidem, 2022, p.49).

Na realidade internacional, alguns autores interessaram-se pelo estudo do processo de aceitação das mulheres na Polícia, as dificuldades de acesso a determinadas funções policiais e os comportamentos dos pares, que representam dificuldades para as mulheres que ingressam na Polícia.

Um estudo realizado no Reino Unido por Holdway e Parker, acerca das diferenças de oportunidades funcionais na Polícia, concluiu que as mulheres eram tratadas de forma diferenciada na atribuição de funções e no tipo de trabalho que lhes era determinado que

executassem, alocadas a áreas mais seguras e afastadas do trabalho do combate ao crime. Este estudo concluiu também que no CID (Criminal Investigation Department), a baixa representatividade de mulheres polícia foi influenciada pelas percepções das chefias e pares masculinos quanto à vulnerabilidade e baixa capacidade física para exercer tais funções. As mulheres inquiridas, e em funções no CID, manifestaram desagrado pela cultura dominante no Departamento de Investigação Criminal, onde sofreram experiências discriminatórias por serem mulheres, manifestadas em baixos níveis de aceitação dos seus pares no quotidiano, falta de reconhecimento justo do seu desempenho e situações de assédio sexual (Holdway & Parker, 1998). Neste estudo, as mulheres inquiridas referiram várias adaptações de comportamento no seu quotidiano para serem aceites pelos colegas homens. Os resultados observados mostraram que as mulheres inquiridas indicaram “(...) sentir que tinham que se esforçar mais que os homens para serem consideradas e aceites e evitar cometer erros no trabalho desenvolvido, com receio de que os pares concluíssem que não eram tão capazes como os polícias homens” (Ibidem, 1998, p.52). O estudo concluiu ainda que para serem aceites pelos pares, uma maior percentagem de mulheres revelou considerar adiar a maternidade, por receio que os colegas considerassem que a menor disponibilidade de tempo para o serviço que tal acarretaria, seria um indício de que as mulheres não se adequam ao trabalho de polícia. (Ibidem, 1998).

Jennifer Brown no seu estudo comparativo entre mulheres polícias na Europa e Estados Unidos, dedica um capítulo às dificuldades de aceitação das mulheres pelos pares e às diversas situações enfrentadas pelas mesmas no seu processo de integração e aceitação, onde refere vários autores. No Reino Unido, Woodson (1993) concluiu que a hostilidade demonstrada pelos polícias perante as colegas, devia-se à tendência que as mulheres polícias tinham em procurar dissuadir dos pares de práticas ilícitas em serviço; na Polónia, Paleolog concluiu que a resistência em aceitar mulheres na Polícia se devia à crença dos pares de que as mulheres não possuíam capacidade de fazer face ao rigor e severidade do trabalho policial; já nos Estados Unidos, Prenzler (1992) apurou que as primeiras mulheres a aceder ao trabalho operacional sofreram atos de discriminação grosseira e intencional dos pares, tal como recusas de apoio operacional em situações de urgência, tratamento descredibilizador com piadas sobre o seu trabalho, exigências diferenciadoras no cumprimento das regras e assédio sexual; na Escócia Burman e Lloyd (1993) concluíram que dois terços das mulheres polícia sentiam que o seu trabalho era pouco reconhecido pelos pares e tinha pouca credibilidade (Brown, 1997).

Também o estudo de Brown e Heidensohn concluiu que à medida que as mulheres polícia eram integradas em trabalho de patrulhamento, experienciavam maiores níveis de assédio sexual e discriminação informal pelos pares, reforçando as dificuldades de aceitação das mulheres em determinadas funções policiais (Brown & Heidensohn, 2000).

O estudo de Louise Jackson, no Reino Unido, concluiu também que devido aos estereótipos de gênero que associavam as mulheres a fraqueza física e emocional, as mulheres polícias continuavam relegadas a funções tradicionalmente ligadas a trabalho social e de apoio, com consequências no menor desenvolvimento de carreiras policiais de sucesso (Jackson, 2017).

No estudo de Cara Rabe-Hemp junto de mulheres polícias oriundas de várias agências (estaduais e municipais) nos Estados Unidos, todas as inquiridas afirmaram já ter sido alvo de assédio sexual, discriminação e desrespeito por parte dos pares, com especial incidência no início das suas carreiras, comportamentos que as mesmas afirmaram ter condicionado o seu sucesso e a aceitação do seu trabalho na Polícia (Rabe-Hemp, 2008). Segundo a autora, este processo obriga a que as mulheres polícias se mantenham num “(...) estado de alerta constante, com implicações na sua saúde mental e bem-estar. Esta consciência e regulação constantes do seu comportamento poderá explicar os elevados níveis de stress, *burnout* e *turnover*, identificados junto das mulheres polícias” (Ibidem, 2008, p.265).

Prenzler, Flemming e King, no seu estudo acerca da equidade de gênero na Polícia Australiana, referem que o policiamento foi histórica e tendencialmente hostil para as mulheres e que, não obstante na Austrália as mulheres polícias estarem razoavelmente bem distribuídas pelas várias funções, é necessário gerar informação constante e sistematizada acerca da sua distribuição funcional, para evitar dificuldades de aceitação e segregação em determinados setores e até fenómenos de saída da Polícia (Prenzler, Flemming & King, 2010).

Angerhn, Fletcher e Carleton, no seu estudo realizado junto de efetivos policiais no Canadá, concluíram em igual sentido que as mulheres inquiridas reportavam sofrer comportamentos discriminatórios dos pares masculinos, bem como dificuldades de aceitação, sentindo-se avaliadas pelos pares como menos competentes e sofrendo pressão para terem de provar constantemente o seu valor, ao contrário dos pares. Essa reduzida aceitação, segundo as inquiridas, refletia-se em comportamentos dos pares como “reações

negativas quando uma mulher polícia integrava uma equipa num turno de serviço, faltas de respeito, críticas constantes ao seu trabalho ou juízos depreciativos quanto às suas capacidades para desempenhar tarefas associadas ao serviço policial” (Angerhn, Fletcher & Carleton, 2021).

Em Portugal, em 2001, João Pinheiro realizou estudo em que inquiriu elementos policiais masculinos acerca da integração das mulheres no serviço policial, tendo concluído que os inquiridos consideravam que os serviços operacionais como a investigação criminal ou a inativação de explosivos eram serviços não adequados para as mulheres, e que as mesmas “(...) desempenhariam melhor papel no apoio à vítima, escola segura, secretaria, informática e inquéritos” (Pinheiro, 2001, p. 64). Segundo o mesmo, “(...) os sujeitos atribuem às mulheres serviços que constituem um prolongamento do papel feminino (...) e têm alguma dificuldade em incluir as mulheres em serviços operacionais. Esta exclusão das mulheres poderá ser explicada pela falta de confiança nas mesmas, ou por não estarem preparados para que uma mulher consiga fazer tão bem ou melhor o serviço até agora desempenhado por homens” (Ibidem, 2001, p.64).

Liliana Marinho também realizou em 2001 um estudo acerca da integração das mulheres na PSP, inquirindo, no entanto, mulheres ao serviço na PSP. A autora concluiu que a maioria das mulheres inquiridas se encontravam em funções administrativas ou de patrulha, e a adaptação profissional das inquiridas foi maioritariamente afirmada como muito positiva, com 86,8% das inquiridas a responder que a sua «adaptação atual corre bem ou muito bem». No entanto ao nível da integração e aceitação pelos pares, “(...) 59,5% (166) referiu que as mulheres polícias têm que se esforçar por provar que são capazes de fazer o que os homens fazem, e 56,2% referiu que na PSP as mulheres são, antes de mais, vistas como mulheres e só depois como polícias” (Marinho, 2001, p.75).

Dos estudos que referenciamos e dos quais nos foi possível obter dados acerca da integração e aceitação das mulheres na carreira policial, os dados apontam de facto para uma resistência dos pares masculinos em aceitar a sua integração, particularmente no serviço operacional, fruto de uma cultura institucional muito masculinizada e assente em estereótipos de género, quanto às características que um polícia deve ter e às tarefas que deve cumprir, sendo homem ou mulher, manifestando-se esta pouca aceitação das mulheres na Polícia em comportamentos negativos e discriminatórios que as mulheres têm de tolerar e/ou suportar e que, em nosso entender, têm contribuído em alguma medida para a baixa taxa de

atratividade desta carreira para as mulheres, sendo premente gerar conhecimento mais atual sobre esta temática, na PSP.

Esta dificuldade de aceitação pelos pares masculinos, concluída nos estudos que referenciámos, poderá ser já percecionada pelas jovens estudantes que ainda não são polícias e condicionar a sua (não) escolha de opção pela carreira policial. O estudo de Cambareri e Kuhns, realizado em 2018 nos Estados Unidos, onde são inquiridos estudantes de ambos os sexos, de modo a aferir as suas perceções acerca de vários aspetos da carreira policial, e em que medida tal determina a sua escolha ou recusa em se candidatarem à Polícia, concluiu que as estudantes do sexo feminino sentem menos propensão que os colegas do sexo masculino em integrar a carreira policial, e tal está diretamente relacionado com as diferenças nas suas perceções. Os resultados revelaram que as inquiridas “(...) revelaram-se mais frequentemente inclinadas para acreditar que as mulheres polícias são menos respeitadas pela comunidade, pelos seus pares masculinos e têm menos aceitação interna na cultura policial” (Cambareri & kuhns, 2018, p.350).

Os resultados deste estudo, suportaram em parte a nossa decisão quanto à escolha deste tema e do universo de estudo.

3 – Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho tem sido um tema de estudo da Psicologia das Organizações, na premissa de que as organizações que tenham ao seu serviço funcionários satisfeitos, terão na sua força de trabalho colaboradores motivados para executar as tarefas essenciais, mais assíduos e que se manterão ao serviço comprometidos com a missão da Organização, ou seja, disponíveis para contribuir para que a Organização preste o seu serviço de forma eficiente e eficaz (Miller, Mire & Kim, 2009).

Edwin Locke definiu «satisfação no trabalho» como “(...) um estado emocional prazeroso ou positivo que resulta da avaliação que o indivíduo faz do seu trabalho ou das suas experiências profissionais” (Locke, 1976, p.1300), e o autor defende que a satisfação no trabalho depende de fatores relacionados com o trabalho e com fatores individuais do próprio indivíduo. Nos fatores relacionados com o trabalho inclui: as características das tarefas e a motivação e interesse do indivíduo a elas associadas, o salário, as oportunidades de progressão, o relacionamento com pares e chefias, o tipo de liderança da organização e as políticas de benefícios oferecidos ao colaborador. Nos atributos individuais, a

personalidade, os valores do indivíduo e a sua condição a nível de saúde mental (Ibidem, 1976).

Partindo deste construto de Locke, que Miller, Mire e Kim definem como “(...) a descrição mais referenciada e geralmente aceite, caracterizando o componente necessário para retratar o que se entende por construto amplo de satisfação no trabalho” (Miller, Mire & Kim, 2009, p.419)., alguns autores procuraram realizar estudos que aferissem em que medida os fatores por ele apontados têm influência na satisfação no trabalho ao nível da Polícia.

Dantzker e Kubin concluíram que, não obstante as perceções apontarem para menores níveis de satisfação no trabalho das mulheres polícias, devido às dificuldades de aceitação numa profissão dominada por homens, o sexo não é variável que, por si só, explique as diferenças na satisfação no trabalho, tendo o seu estudo aferido que as diferenças na satisfação no trabalho não são significativas pelo género (Dantzker & Kubin, 1998).

White, Cooper, Saunders e Raganella concluíram no seu estudo realizado junto de elementos da Polícia de Nova Iorque, que as mulheres revelavam melhores níveis de satisfação no trabalho, que os policias do sexo masculino, relacionando estes níveis de satisfação com os fatores que motivaram os indivíduos a ingressar na Polícia, que no caso das mulheres se relacionavam com a segurança e benefícios da profissão, bem como com o desejo de ajudar os outros e servir a comunidade. Segundo os autores, “os resultados sugerem uma relação entre as motivações para entrar na Polícia e a futura satisfação profissional, com reflexos não apenas na manutenção da motivação, mas também no nível de compromisso com a profissão (White et al., 2010, p.526

Miller, Mire e Kim concluíram no seu estudo que os anos de experiência e os fatores característicos do trabalho como a autonomia e o feedback foram os preditores mais relevantes na satisfação no trabalho, ou seja, à medida que o polícia envelhece, adquire mais anos de experiência e sobe de posição, a perceção de satisfação no trabalho diminui. Já o trabalho com autonomia e bom feedback apresentou relação favorável com a satisfação no trabalho (Miller, Mire & Kim, 2009).

Nos Estados Unidos, Pauline e Gau concluíram que a satisfação no trabalho, em contexto policial, depende de fatores relacionados com a natureza do serviço policial, concluindo que o valor e nobreza que os policias associam ao seu trabalho, o nível de risco que percecionam no mesmo, a importância do seu trabalho no combate ao crime e a atenção

e acompanhamento dos seus supervisores, são fatores favoravelmente relacionados com a satisfação no trabalho nos polícias (Pauline & Gau, 2020).

Ismail Demirkol realizou um estudo na Polícia Nacional Turca, acerca dos efeitos de alguns aspetos da natureza do trabalho policial, em que concluiu pela relação direta positiva entre a satisfação no trabalho e a definição clara de objetivos funcionais, o feedback das chefias e a participação dos polícias na definição desses mesmos objetivos. Segundo o autor, “(...) os polícias que recebem feedback e avaliação constante do seu desempenho, revelam níveis mais elevados de satisfação e motivação na medida em que tal lhes permite avaliar e melhorar os resultados da sua performance”, bem como “(...) os polícias que participam na definição dos seus objetivos funcionais, revelam elevada satisfação no trabalho, uma vez que sentem que essa participação lhes proporciona um sentimento de controlo e envolvimento no ambiente funcional” (Demirkol, 2021, p.331).

Para as mulheres polícias, não obstante a escassez de literatura encontrada, a satisfação poderá estar mais dependente de fatores ligados á conciliação da sua vida familiar com as obrigações laborais. O estudo de Dyke e Murphy (2006) citado por Cambareri e Kuhns (2018) concluiu que, a perceção de “ter sucesso”, para as mulheres, em carreiras predominantemente masculinas, “(...) depende mais de fatores relacionados a conciliação vida familiar/trabalho, manutenção dos seus relacionamentos e satisfação pessoal, do que de qualquer compensação material” (Cambareri & Kuhns, 2018, p.340). Este dado é acompanhado pelo resultado do estudo de Foucreault, Ménard, Houlfort, Trépanier e Lavigne, realizado no Canadá, que concluiu que a satisfação das mulheres trabalhadoras está diretamente relacionada com os seu tempo disponível para o cuidado das crianças e para atividades com as mesmas, na medida em que as mesmas continuam a ser as cuidadoras primárias das mesmas. (Foucreault et al., 2023).

A este respeito, no estudo de Liliana Marinho, “(...) 88,4% das inquiridas respondeu considerar-se realizada profissionalmente”, não obstante as várias dificuldades e aspetos desfavoráveis apontados na profissão (Marinho, 2001, p.76). Tal como no seu estudo relativo à equidade de género na PSP, Sílvia Caçador inquiriu várias mulheres polícias e, em concreto acerca da sua satisfação no trabalho, os dados foram positivos, realçando-se o facto de se tratar de um estudo recente e de não se conhecerem estudos específicos direcionados a esta área da satisfação no trabalho, na PSP. Neste estudo 69,2% das mulheres inquiridas, considerava-se “muito satisfeita/satisfeita” com a sua profissão (Caçador, 2023, p.22).

Ainda a nível de satisfação pessoal, mas quanto às perceções das jovens que ainda não são polícias e que possam ponderar entrar na carreira, o estudo de Cambareri e Kuhns concluiu que o interesse em integrar uma carreira na Polícia é mais baixo entre as jovens estudantes face aos estudantes de sexo masculino, bem como é também mais baixa a sua perceção de que iriam ser bem-sucedidas e obter satisfação pessoal caso decidissem ingressar na carreira de Polícia (Cambareri & Kuhns, 2018).

4 - Conciliação Vida familiar/trabalho

O trabalho policial, pelas suas características e exigências, gera elevadas dificuldades de conciliação com a vida familiar, sendo que esta profissão é frequentemente apontada como «pouco amiga da família». A base do horário de serviço é o trabalho por turnos, sobretudo em início de carreira e em funções operacionais, incluindo turnos noturnos, todos os dias do ano, já que a resposta policial à comunidade é permanente e garantida diariamente.

Os polícias devem estar aptos a trabalhar numa grande diversidade de áreas funcionais, exigindo-se grande capacidade de adaptação e permanente atualização de informação e normativos legais, para o cabal desempenho de funções.

Aos polícias é exigida disponibilidade permanente mesmo fora do seu horário de serviço, o que adiciona especial exigência e complexidade, uma vez que, mesmo de folga, o elemento policial pode ser chamado a comparecer no serviço por necessidades operacionais não previstas, estando o seu horário de serviço e folga sempre sujeito a alterações por força do serviço.

A própria gestão do serviço operacional, impõe frequentemente prolongamento do horário de serviço, por força da complexidade de ocorrências a gerir ou do cumprimento de formalidades legais, como, por exemplo, a apresentação a autoridades judiciárias ou outras.

Estas exigências a que os polícias estão sujeitos, condicionam a sua vida familiar e o cumprimento das obrigações familiares e domésticas, a que os polícias têm que corresponder também, as quais aumentam aquando do nascimento de filhos ou quando tenham familiares (idosos ou dependentes) a cargo, uma vez que determinadas tarefas obedecem a horários, como a confeção de refeições, a recolha de crianças nas escolas/creches, o apoio e supervisão nas tarefas escolares, entre muitas outras, as quais colidem com os horários rotativos e instáveis do trabalho policial, bem como com a necessidade de permanecerem no serviço para lá da jornada de trabalho regular.

Para as mulheres, às quais socialmente se continua a atribuir a principal responsabilidade pelos cuidados da casa e dos filhos, as características do serviço policial poderão gerar dificuldade acrescidas na conciliação das obrigações familiares com as profissionais, as quais aliadas à sua aparente (ainda) baixa aceitação na profissão pelos pares, serão geradoras de níveis de stress elevados (face à pressão para corresponderem a expectativas de serem bem sucedidas como os pares), forçam as mulheres a aceitar funções menos aliciantes (que proporcionem horário mais regular) e poderão condicionar a sua satisfação pessoal e profissional no exercício de funções.

No trabalho de investigação realizado por Cordner e Cordner, a falta de políticas de apoio à conciliação vida familiar/trabalho foi apontado por 66% das mulheres polícias inquiridas e 48% dos polícias homens como a causa da baixa representatividade das mulheres na Polícia. Segundo os autores, as mulheres polícias, sendo as cuidadoras primárias dos filhos têm maior propensão a enfrentar barreiras ocupacionais difíceis relacionadas com a gravidez, licenças associadas à maternidade, cuidados a prestar às crianças, horários rotativos e situações de reafecção funcional (Cordner & Cordner, 2011).

O estudo de Angehrn, Fletcher e Carleton, concluiu que as mulheres polícias manifestam sintomas superiores de desordem mental, comparativamente com os polícias do sexo masculino, sendo a sobrecarga de tarefas e as dificuldades de conciliação das obrigações familiares com o trabalho, um dos fatores associados como causa. As mulheres inquiridas revelaram sentir este fator como um elevado desafio, bem como manifestam desconforto e até vergonha perante os colegas, quando têm de ser colocadas em horários distintos para cumprir obrigações familiares, e até quando regressam de licença de maternidade, têm horários adaptados ou mais moderados (designados de «light duty») e percecionam a postura dos colegas que desejam que elas não integrem as suas equipas de trabalho/turnos. Neste estudo “quer as mulheres quer os homens inquiridos, reportaram que, particularmente as mulheres que tinham filhos, têm responsabilidades domésticas superiores aos homens, sentem mais a pressão de estarem muito tempo fora de casa e despendem menos tempo em atividades de lazer” (Angehrn, Fletcher & Carleton, 2021, p.7). Os autores consideram nas suas conclusões, que a produção de mais conhecimento científico a este respeito é essencial para a tomada de consciência dos responsáveis quanto à necessidade de medidas para tornar o ambiente de trabalho policial mais equilibrado, justo e inclusivo para as mulheres (Ibidem, 2021)

Também o estudo de Howes e Goodman-Delahunty, realizado na Polícia australiana concluiu que as dificuldades de conciliação da vida familiar com o trabalho foram um dos fatores mais preponderante na saída da Polícia (Howes & Goodman-Delahunty, 2015) e Schuck e Cara Rabe-Hemp, num estudo realizado nos Estados Unidos, concluíram que este fator, designado de «*work-life balance*», e as dificuldades de conciliação das obrigações familiares com as profissionais, têm relação direta com os (baixos) níveis de satisfação profissional dos Polícias (Schuck & Cara Rabe-Hemp, 2018).

Sílvia Caçador concluiu que para 97,1% das mulheres polícias inquiridas no seu estudo, ao serviço na PSP, a conciliação família/trabalho é um fator muito importante, 70,6% já mudou de residência por motivos profissionais, levando a situações de falta de retaguarda familiar de apoio e 28% das inquiridas foram mudadas de funções com perda de rendimento, durante a gravidez , confirmando o peso que as dificuldades na conciliação da vida familiar com o trabalho assumem para as mulheres que escolheram a profissão policial (Caçador, 2022).

5 – A progressão na carreira

As oportunidades e possibilidades de progressão na carreira são um aspeto considerado por qualquer indivíduo quando perante a conjuntura em que deve decidir por uma opção de percurso profissional. Ingressar numa profissão que lhe garanta estabilidade financeira e perspectivas de progressão funcional e salarial, é essencial para a atratividade dessa mesma profissão, condiciona a forma como o indivíduo encara essa opção de ingresso e é relevante na medida em que a perspectiva de progredir na carreira que ingressa, também contribuirá para bons níveis futuros de motivação e satisfação com as funções que irá desempenhar.

No que respeita as mulheres polícias, na Europa e em noutros países do mundo, alguma da literatura refere que, além da difícil e lenta aceitação e integração das mulheres nas organizações policiais, as mesmas têm enfrentado situações de dificuldade de acesso a igualdade de oportunidades em certos setores do trabalho policial, bem como a sua progressão a nível da carreira policial é ainda parca face à sua representatividade.

Jennifer Brown traça o percurso histórico da entrada das mulheres polícias nos vários países da Europa, analisando as várias fases que esse processo teve e refere que não obstante o impulso que a legislação relativa a igualdade de oportunidades de acesso teve (sobretudo na alteração das condições de acesso a posições superiores adaptadas às condições

femininas), na última fase do processo de entrada e integração das mulheres, atinge-se o que designa de “*glass ceiling*” (telhado de vidro), uma barreira interna invisível gerada pela atenção proveniente do aumento das mulheres em funções de topo e/ou especializadas, que sugere a necessidade de um mecanismo de escrutínio externo logo que a aplicação das novas políticas e procedimentos começam a influenciar a cultura organizacional (Brown, 1997). A autora refere a este respeito que, não obstante a mudança nas políticas e procedimentos a nível de promoção e empenho operacional, “(...) muitas mulheres permanecem cientes que as suas carreiras são adversamente afetadas pelo «*glass ceiling*» e pelo sexismo institucional” (Ibidem, 1997, p.15).

Num artigo mais recente acerca do papel das mulheres no policiamento, a autora britânica, acerca da liderança na polícia britânica, refere que relativamente às mulheres Comandantes “os seus percursos de carreira não são devidamente avaliados, são poucas em número e ainda menos as que integram posições de direção de topo” (Brown, 2016, p.232)

Nos Estados Unidos, Archbold e Schulz, realizaram um estudo sobre o percurso das mulheres polícias nas várias agências dos Estados Unidos e referem que “a progressão na carreira das mulheres que integram os departamentos de polícia não teve correspondência com o aumento de ingressos” (Archbold & Schulz, 2012, p.701). As autoras referem dados do *National Center for Women and Policing* que apontavam para que, entre as maiores agências de polícia americanas, apenas 7,3% de mulheres detinham posições de comando superior, 9,6% encontravam-se em funções de supervisão e 13,5% em funções operacionais no terreno (Idem, 2012), realçando que as mulheres ocupavam apenas e aproximadamente 2% da totalidade das posições de Chefe de Polícia a nível nacional (Ibidem, 2012).

Consultando o Balanço Social da PSP relativo ao ano 2023, verificamos que na carreira de Chefe (funções de Supervisão) num total de 2250, as mulheres eram 179, correspondendo a apenas 7,96% do efetivo de polícias que progrediram para esta carreira (no ano corrente não se realizou promoção a Chefe na PSP), e na carreira de oficial (funções de Comando) as mulheres eram 146, correspondendo 16,5% do total de oficiais na instituição – realçando-se que neste último caso, a grande maioria é proveniente da vida civil e apenas uma percentagem (20%) é preenchida em reserva de vagas, por mulheres que já eram polícias e progrediram na carreira (PSP, 2024, p.32).

Indagando os motivos que levam a que poucas mulheres na polícia progridam na carreira policial, as autoras Archbold e Schulz referem que existem poucos estudos a aferir

os motivos que levam as mulheres a não procurarem a progressão na carreira. No entanto, apontam alguns resultados e autores de estudos realizados nos Estados Unidos, sendo que os fatores mais preponderantes indicados pelas mulheres para não concorrerem são os seguintes:

“(...) a preferência pelo trabalho desenvolvido e horário a ele associado (Wertsch, 1998; Whetstone, 2001); as preocupações com as responsabilidades com os filhos e outros familiares a cargo e a incompatibilidade que os novos horários pós-promoção acarretam (Wertsch, 1998; Whetstone, 2001), as políticas de nepotismo⁷ associadas aos processos de promoção (Archbold and Hassel, 2009), o tokenismo⁸ e/ou preconceito da Administração (Archbold and Moses Schulz, 2008), a falta de experiência policial percebida pelas mesmas (Whetstone, 2001), a falta de interesse na promoção e a potencial redução de salário se promovidas à posição de Sargento (Whetstone and Wilson, 1999).” (Archbold & Schulz, 2012, p.701).

Gary e Cordner no seu estudo acerca do impasse no recrutamento, seleção e retenção de mulheres polícia no Estados Unidos, também afluam as questões das dificuldades que estas enfrentam nos processos de promoção, relacionando a pouca procura pela promoção, com a difícil conciliação da vida familiar com o trabalho. Segundo os mesmos,

“(...) as responsabilidades familiares das mulheres polícias podem constituir-se como fatores que colidem com as rotinas do trabalho e da carreira policial. Ser promovida frequentemente significa voltar ao serviço noturno um ano ou dois. A maioria das agências não oferecem horário flexível, funções em part-time, licenças, trabalho partilhado, ou outras facilidades para ajudar os pais (e especialmente as mães) a equilibrar as muitas exigências. Acresce, que as mulheres polícias que são mães, enfrentam difíceis desafios nos que respeita as expectativas das suas chefias e colegas. Tudo isto poderá contribuir para taxas superiores de abandono entre as mulheres polícias, bem como para que não se candidatem a promoções” (Cordner & Cordner, 2011, p.210).

Os resultados do estudo de Cara Rabe Hemp resultaram em igual sentido. Segundo a autora americana, as inquiridas apontam como motivo para não concorrerem, a alteração de horário e impacto nas rotinas familiares que a promoção acarreta, enquanto outras, o risco

⁷ *Nepotismo* - Favoritismo excessivo dado a parentes ou amigos por pessoa bem colocada (Priberam, Dicionário da Língua portuguesa. <https://dicionario.priberam.org>).

⁸ *Tokenismo* – Adoção de medidas meramente simbólicas ou superficiais como forma de aparentar uma situação de igualdade, diversidade e inclusão social num determinado contexto (laboral, educacional, etc) (Dicionário Infopédia da Língua Portuguesa. <https://infopedia.pt>)

de isolamento e assédio, se promovidas. A autora refere que “(...) os cuidados com os filhos e família assumem um papel decisivo na opção de (não) concorrer a oportunidades de promoção, muito mais que para os homens, levando-as a permanecer nas suas funções e respetivo horário” (Rabe Hemp, 2011, p.264).

Na PSP, o estudo de Elisa Borges concluiu também neste mesmo sentido. Comprovado pela análise dos resultados, os quais indicaram que 62%, a maioria, “(...) nunca concorreu a cursos de promoção porque as promoções implicariam uma deslocalização para outro comando diferente daquele onde prestavam serviço e tinham residência e porque a vida familiar não se coadunava com a preparação para os concursos e com frequência de cursos” (Borges, 2008, p.97).

O estudo de Cambareri & Kuhns concluiu que as jovens do sexo feminino percecionam que terão menos oportunidades de progressão na carreira e promoção, do que os homens, caso decidissem optar pela carreira policial. Eram também mais os jovens inquiridos que responderam que as suas oportunidades de progressão não sofreriam o impacto do facto de virem a ter filhos, considerando as inquiridas que as suas oportunidades eram menores. (Cambareri & Kuhns, 2018).

No presente estudo, interessa-nos perceber quais as perceções que as jovens detêm acerca das suas possibilidades de progressão na carreira policial, uma vez que a perceção da existência de oportunidades de progressão na carreira também poderá ser um fator que condiciona a atratividade da mesma para as mulheres, e a procura de uma carreira é apontado com um dos fatores de motivação para concorrer.

6 – aspetos favoráveis e desfavoráveis da carreira policial

A carreira policial tem vários aspetos favoráveis e desfavoráveis, próprios da sua natureza e da missão que lhe está associada. No entanto, interessa-nos particularmente aferir quais os aspetos favoráveis que as mulheres mais identificam e/ou que as ainda estudantes percecionam como tal, bem como os aspetos desfavoráveis ou percecionados como tal, na medida em que esta informação pode ter interesse institucional para melhoria interna na PSP, ou nas campanhas de recrutamento e informação que é passada e esclarecida aos candidatos, particularmente às do sexo feminino, que constitui o nosso foco de interesse.

Na PSP, encontramos o estudo de 2001 direcionado para as mulheres já polícias, em que Liliana Marinho procurou também aferir junto das suas inquiridas quais os aspetos mais desfavoráveis e que geravam mais dificuldades no exercício de funções. As dificuldades

profissionais mais sentidas eram “«a falta de infraestruturas adaptadas às mulheres», «a dificuldade em conciliar a vida familiar com a profissional e a «falta de apoio por parte da instituição»” (Marinho, 2001, p.76). Especificamente acerca da conciliação da vida familiar com a profissional, as inquiridas identificaram como as dificuldades mais sentidas, “o «habitar longe da família», os «horários incertos que dificultam o cuidar dos filhos» e «o horário profissional que dificulta a realização das tarefas domésticas” (Idem, 2001, p.76).

Centrando-nos em estudos cuja população inquirida são jovens que ainda não são polícias, à semelhança dos nossos inquiridos, apontamos o estudo de Lord e Friday, em que foram inquiridos jovens estudantes nos Estados Unidos, e os aspetos mais identificados pelos mesmos e que constituíam barreira á escolha da carreira policial, eram o trabalho por turnos e horários irregulares (mais de 50% respostas) e o risco (30,8%). As jovens estudantes identificaram mais que os homens, o facto de «não ser uma profissão tradicional para mulheres», o «trabalho por turnos» e o «trabalho em horários irregulares» (Lord & Friday, 2003, p.70-71).

Já no estudo de Cambareri e Kuhns, realizado em 2018, também nos Estados Unidos, os jovens do sexo masculino apontaram como “os três aspetos mais indesejáveis da carreira policial, em primeiro lugar o «baixo salário», seguido do «perigo do trabalho policial» e a «falta de respeito da comunidade». As jovens estudantes apontaram o «perigo do trabalho policial» como o aspeto mais desfavorável da carreira, seguido do «baixo salário» e das «situações de elevado stress»”(Cambareri &Kuhns, 2018, p.349).

No estudo de José Oliveira, realizado com os alunos do 17º CFA, não obstante não apontar as diferenças de resposta por género, os alunos apontaram como os aspetos que mais lhes desagradavam no trabalho de polícia, o “(...) «poder não ser suficientemente eficiente no exercício de funções» (28%), «não poder ter uma vida familiar normal» (19%), «poder ser mal visto» (16%) e «ser um trabalho perigoso» (12%)”. (Oliveira, 2022, p.16). O risco da profissão surge numa posição inferior face aos resultados acima mencionados e relativos a estudos dos E.U.A., não nos surpreendendo pela preponderância que essa questão assume num país com níveis de criminalidade violenta muito superiores os de Portugal. Por outro lado, estes resultados, entre alunos portugueses, indiciam perceções dos aspetos negativos da carreira mais relacionados com a dificuldade na eficiência do trabalho policial, bem como com as dificuldades de conciliação da vida familiar com a profissional.

Mas esta profissão também tem aspetos favoráveis e que aliciam os jovens a procurá-la, alguns dos quais já se refletiram nos motivos apontados para a candidatura em capítulo anterior, sendo importante tê-los em consideração, já que institucionalmente poderão constituir trunfos no processo de recrutamento, de mais mulheres, em particular.

Richard e Pacaud realizaram um estudo no Canadá, com formandos do curso de polícia, e ao inquirirem os mesmos acerca dos aspetos mais favoráveis do trabalho policial, obtiveram os seguintes resultados por ordem de prevalência nas respostas: em primeiro lugar «a possibilidade de ajudar os outros», seguido do facto de «ser um trabalho ativo e com diversidade funcional», em terceiro o ser um «trabalho que permite valorização pessoal e tem prestígio», em quarto «a possibilidade de trabalho em equipa», quinto lugar o «contacto com o público» e a «possibilidade de progredir e aceder a outras carreiras» (Richard & Pacaud, 2007).

Lord e Friday, defendem como conclusão do seu estudo que o recrutamento de mais mulheres deve colocar ênfase na diversidade funcional do trabalho policial, na resolução de problemas e no serviço á comunidade, uma vez que são estas as áreas e aspetos mais favoráveis desta carreira para as jovens, e devem transmitir às potenciais candidatas as múltiplas possibilidades do trabalho policial, bem como que a carreira policial será uma carreira onde podem ter sucesso. Os autores justificam que a aposta nestes aspetos que as mulheres consideram mais favoráveis é essencial porque “as mulheres percecionam-se como competentes ao nível das aptidões para pensar, analisar, ouvir e comunicar, considerando-se detentoras destas capacidades” (Lord & Friday, 2003, p.76).

No nosso país, o estudo de José Oliveira incluiu a questão dos fatores atrativos do trabalho policial, e apurou que os aspetos mais favoráveis para os alunos do 17º CFA eram “(...) «a diversidades de situações em que podiam trabalhar no dia-a-dia» (62%), o «trabalho em equipa» (18%), o ser «um trabalho apaixonante e com ação» (12%), ser um «trabalho com responsabilidades» (4%), «ter capacidade de iniciativa» (3%) e «ter contacto com o público» (2,3%)” (Oliveira, 2022, p.16). Não obstante neste estudo não serem referidas as diferenças de resposta por género, estas respostas aproximam-se do estudo de Richard e Pacaud (2007), constituem uma referência a nível nacional e procuraremos no nosso estudo verificar se existem diferenças nas respostas, por género.

III Metodologia

O presente estudo possui uma natureza empírica, em que o universo do estudo foram os alunos do 19º CFA, que decorreu na EPP, que terminou no final de junho de 2024. Conforme refere Manuela Sarmento, a “(...) investigação empírica é a recolha de dados a partir de experiências, observações diretas, entrevistas ou inquéritos, que o investigador ou outras pessoas experienciaram ou têm conhecimentos relevantes e fidedignos sobre o tema em análise.” (Sarmento, 2013, p.10)

Através do instrumento de recolha de dados inquérito por questionário, inquirimos os alunos do 19º CFA, que possuía 481 alunos (a 11 de junho de 2024, data da extração de dados de resposta), obtendo 475 respostas: 395 respostas de alunos do sexo masculino e 80 respostas de alunas do sexo feminino.

Este estudo tem como objetivo identificar as características do universo observado, face ao objeto de estudo, descrevendo a eventual correlação dos resultados com a variável utilizada (sexo). Ou seja, quisemos observar e analisar, face às respostas obtidas por sexo, por forma a obtermos indicadores quanto ao objeto de estudo. Optámos por introduzir a variável sexo, como forma de analisar se as respostas têm diferença face a esta variável, ou seja, se as perceções das alunas e futuras Agentes da PSP são distintas das dos alunos do sexo masculino.

Os dados foram recolhidos através de um inquérito por questionário de preenchimento *online*, através da plataforma «*Google Formulários*», confidencial, da qual se exportou uma folha em Excel, para tratamento dos dados e execução dos quadros e gráficos relativos a cada questão colocada e respostas obtidas.

Para o tratamento estatístico dos dados, depois da recolha dos dados de investigação foi necessário efetuar o tratamento de dados recolhidos; para responder a esse objetivo, foi utilizado o programa informático *Statistical Package for the Social Science* (SPSS), versão 29.0 para *Windows*, utilizando estatística descritiva e inferencial. Foram utilizadas técnicas de estatística com o intuito de responder às questões de investigação, optou-se pelo método quantitativo e utilizou-se a análise inferencial através dos testes paramétricos.

No estudo da comparação dos dois grupos, a variável masculino e feminino, aplicou-se o teste paramétrico *t-Student* que serve para determinar se há uma diferença significativa entre as médias de duas amostras independentes, isto é, permite assim averiguar se existem diferenças estatisticamente significativas nas médias de dois grupos (Marôco, 2018).

Para todos os testes foi utilizado um nível de significância inferior a 0,05. O resultado relevante do teste é a significância (valor do *p-value*). Sempre que o valor de *p-value* for inferior a 5% (0,05), rejeita-se a Hipótese Nula, concluindo-se que as duas variáveis estão relacionadas. Quando o valor de *p-value* do teste for superior ao valor de referência de 5%, não podemos rejeitar a hipótese nula, de que as duas variáveis são independentes, ou seja, conclui-se que elas não estão relacionadas (Ibidem, 2018).

Utilizamos estatística descritiva para as questões 1, 2, 9 e 10, e análise inferencial para as questões 3 a 8, uma vez que a estas seis questões foi aplicada uma escala de *Likert*, em que convidamos os inquiridos a valorar as afirmações numa escala em que as respostas possíveis eram: discordo totalmente, discordo, indiferente(neutro), concordo, concordo totalmente.

Não obstante as questões utilizadas no nosso questionário, já fazerem parte de outros estudos validados cientificamente, no caso em concreto, do estudo de Cambareri e Kuhns (2018), bem como de José Oliveira (2022), antes de lançarmos o questionário para preenchimento, realizámos um procedimento de testagem a alunas do Curso de Formação de Oficiais de Polícia, tendo em conta que têm em comum o facto de serem alunas e de estarem a frequentar Cursos de formação na área policial, conhecendo as expressões mencionadas no inquérito a aplicar, sendo objetivo deste procedimento prévio, apurar se existiam expressões menos claras ou incongruências na redação das questões do inquérito, de modo a poder melhorar o mesmo antes da sua aplicação. Solicitámos que nos devolvessem contributos, caso encontrassem aspetos a melhorar na redação do questionário, não nos tendo sido apontados aspetos a melhorar ou referenciada a necessidade de melhorar a clareza das expressões utilizadas ou das questões formuladas.

O estudo que pretendemos realizar foi precedido de uma revisão da literatura acerca da temática. Conforme refere Manuela Sarmiento acerca da necessidade de os estudos empíricos serem precedidos de revisão da literatura, “a investigação de campo ou empírica é uma consequência da observação direta de factos e eventos, da recolha de dados, com base no levantamento bibliográfico e numa fundamentação teórica sólida” (Sarmiento, 2013, p.10).

O questionário (disponível no **Anexo 1**) incluiu as seguintes questões:

1- Género

2 - Qual o principal motivo que o/a levou a concorrer à PSP?

3 - Qual o seu nível de concordância com a afirmação seguinte:

“(Considerando realização pessoal como o alcance dos objetivos de vida que são importantes para o indivíduo e lhe proporcionam satisfação pessoal) – Sentir-me-ei realizada/o pessoalmente sendo agente da PSP.”

4 – Qual o seu nível de concordância com a afirmação seguinte:

“Serei bem-sucedido/a como Agente da PSP, sendo capaz de cumprir os meus deveres de forma eficiente e justa”

5 - Qual o seu nível de concordância com a afirmação seguinte:

“Como Agente da PSP terei facilidade em conciliar as minhas obrigações profissionais com a minha vida pessoal e familiar”

6 - Qual o seu nível de concordância com a afirmação seguinte:

“As mulheres Agentes da PSP são respeitadas e bem aceites pelos colegas do sexo masculino”

7 - Qual o seu nível de concordância com a afirmação seguinte:

“Enquanto Agente da PSP terei iguais oportunidades de progressão na carreira que os meus colegas do sexo oposto”

8 - Qual o seu nível de concordância com a afirmação seguinte:

“Enquanto Agente da PSP terei oportunidades mais limitadas de progredir na carreira que os meus colegas do sexo oposto, caso decida ter filhos”

9 - Na sua opinião qual/quais os aspetos mais favoráveis da carreira de Agente da PSP (responda tantas quantas considerar certas)

10 - Na sua opinião qual/quais os aspetos mais desfavoráveis da carreira de Agente da PSP (responda tantas quantas considerar certas)

As questões relativas aos fatores de motivação da candidatura á PSP, bem como a questão relativa aos fatores mais favoráveis da carreira policial foram retiradas do estudo de José Oliveira (2022), e esta última ligeiramente adaptada por nós, incluindo mais alternativas de resposta.

As questões relativas aos aspetos mais desfavoráveis da carreira policial, bem como as questões que averiguaram as perceções relativas a futuras funções na carreira de Agente da PSP detidas pelas alunas quanto a: aceitação pelos pares, conciliação vida

familiar/trabalho, progressão na carreira e satisfação profissional e pessoal, foram retiradas do questionário do estudo de Cambareri e Khuns (2018).

IV – Resultados

Apresentamos de seguida os resultados do nosso questionário.

Conforme demonstra o gráfico e tabela n.º 1, de um Universo de 481 alunos inquiridos, obtivemos 475 respostas, sendo 395 de alunos do sexo masculino (83,2%) e 80 respostas de alunas do sexo feminino (16,8%). De entre a totalidade dos inquiridos, apenas não obtivemos 6 respostas (5 do sexo masculino e 1 do sexo feminino).



Gráfico n.º 1. Inquiridos por género

Fonte: Elaboração própria/2024

Tabela n.º 1 - Inquiridos por género		
Género		
	Frequência	%
Masculino	395	83,2
Feminino	80	16,8
Total	475	100

Fonte: Elaboração própria/2024

A segunda questão pretendia averiguar quais os motivos que levaram os inquiridos a concorrer à PSP, sendo possível dar mais que uma resposta. Apresentam-se os resultados nos gráfico e tabela n.º 2.

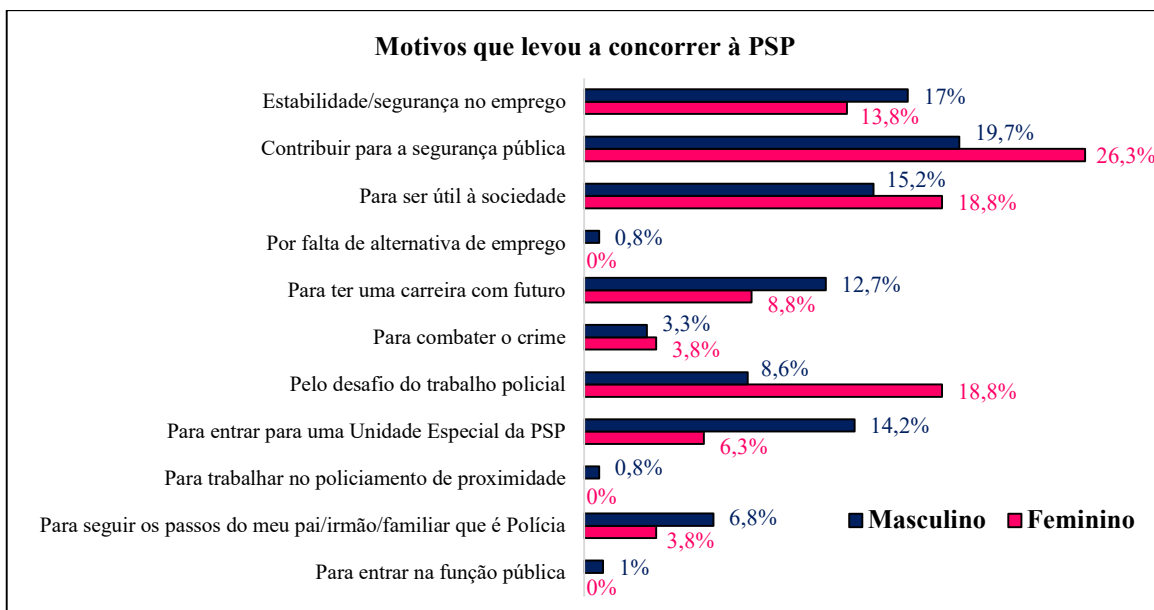


Gráfico n.º 2. Principal Motivo que o levou a concorrer à PSP

Fonte: Elaboração própria/2024

Tabela n.º 2 - Principal Motivo que o levou a concorrer à PSP?						
Qual o principal motivo que a/o levou a concorrer à PSP?	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Estabilidade/segurança no emprego	67	17,0	11	13,8	78	16,4
Contribuir para a segurança pública	78	19,7	21	26,3	99	20,8
Para ser útil à sociedade	60	15,2	15	18,8	75	15,8
Por falta de alternativa de emprego	3	0,8	0	0,0	3	0,6
Para ter uma carreira com futuro	50	12,7	7	8,8	57	12,0
Para combater o crime	13	3,3	3	3,8	16	3,4
Pelo desafio do trabalho policial	34	8,6	15	18,8	49	10,3
Para entrar para uma Unidade Especial da PSP	56	14,2	5	6,3	61	12,8
Para trabalhar no policiamento de proximidade	3	0,8	0	0,0	3	0,6
Para seguir os passos do meu pai/irmão/familiar que é Polícia	27	6,8	3	3,8	30	6,3
Para entrar na função pública	4	1,0	0	0,0	4	0,8
Total	395	100,0	80	100,0	475	100,0

Fonte: Elaboração própria/2024

Conforme verificamos no gráfico e tabela n.º 2, o motivo mais apontado pelas inquiridas do sexo feminino foi «contribuir para a segurança pública» com 26,3% das respostas, seguido da resposta «para ser útil á sociedade» com 18,8% de respostas, e em valor semelhante, a resposta «pelo desafio do trabalho policial» também com 18,8%.

Seguidamente, nas respostas femininas, e também com valor considerável, com 13,8%, aparece a resposta «estabilidade/segurança no emprego» e o motivo «para ter uma carreira com futuro» com 8,8%, sendo que estes resultados vão ao encontro dos obtidos nos estudos de Liliana Marinho (2001) e Elisa Borges (2008) cujo Universo eram mulheres polícias, bem como do estudo de José Oliveira (2022), cujo Universo eram (as ainda) alunas do Curso de Formação de Agentes.

A nível de diferenças por género, as respostas dos inquiridos do sexo masculino, colocam nos fatores motivacionais da candidatura, em primeiro e terceiro lugar também o «contribuir para a segurança pública» (19,7%) e «para ser útil à sociedade» (15,2%), embora estes motivos, que José Oliveira (2022) designa de “altruístas”, tenham menor expressão percentual que nas respostas das inquiridas femininas. O motivo «segurança/estabilidade no emprego» (17%), que no caso das inquiridas do sexo feminino surge como o 4º motivo mais apontado, para os homens surge em 2º lugar nas motivações para concorrer à Polícia.

No motivo «para entrar na Unidade Especial de Polícia», a preponderância de respostas foi superior nos inquiridos do sexo masculino (com 14,2%), tendo mais do dobro das respostas das inquiridas do sexo feminino, e surgindo como o 4º motivo mais apontado. A procura de «uma carreira com futuro» é também mais valorizada por homens que por mulheres, surgindo com 12,7% de resposta, contra 8,8% das respostas das inquiridas. E a influência dos familiares que já são polícias, surge mais marcada no caso dos homens, já que esta resposta quase duplica no caso dos homens (6,8% de respostas masculinas, contra 3,8% femininas).

Por último, realçamos a resposta «pelo desafio do trabalho policial», que aparece como bastante mais preponderante no caso das senhoras, com 18,8% de respostas, sendo o segundo motivo mais apontado pelas mesmas, contra 8,6% das respostas masculinas, denotando aqui uma valorização por parte das inquiridas da procura de uma carreira desafiadora e que as empodere, sendo um resultado que contraria os estereótipos de falta de coragem necessária para abraçar a carreira policial e que as mulheres têm enfrentado de forma persistente para se afirmarem nesta profissão.

Nas questões nº3 a 8, quisemos aferir quais as perceções que as mulheres (na condição de alunas) têm dos desafios que irão encontrar, a nível de aceitação pelos pares do sexo oposto, satisfação pessoal no exercício de funções, progressão na carreira e conciliação vida familiar/trabalho, quando ingressarem na carreira de Agente de Polícia, bem como as

diferenças nas perceções entre mulheres e homens. Para avaliar as diferenças nas suas perceções, aplicou-se o teste paramétrico *t-student* para amostras independentes. Observe-se a tabela n.º 3.

Tabela n.º 3 - Teste t-Student -Diferenças das perceções por género					
	Género	M	t	df	p
Sentir-me-ei realizada/o pessoalmente sendo agente da PSP	Masculino	4,42	-0,87	473	0,385
	Feminino	4,50			
Serei bem-sucedida/o como Agente da PSP, sendo capaz de cumprir os meus deveres de forma eficiente e justa	Masculino	4,51	1,04	99	0,303
	Feminino	4,43			
Como Agente da PSP terei facilidade em conciliar as minhas obrigações profissionais com a minha vida pessoal e familiar	Masculino	3,68	-1,17	473	0,243
	Feminino	3,81			
As mulheres Agentes da PSP são respeitadas e bem aceites pelos colegas do sexo masculino	Masculino	4,13	9,29	108	0,000
	Feminino	3,06			
Enquanto Agente da PSP terei iguais oportunidades de progressão na carreira que os meus colegas do sexo oposto	Masculino	4,05	6,13	106	0,000
	Feminino	3,24			
Enquanto Agente da PSP terei oportunidades mais limitadas de progredir na carreira que os meus colegas do sexo oposto, caso decida ter filhos	Masculino	2,50	-6,51	473	0,000
	Feminino	3,30			

M-Média; df-Graus de Liberdade ; t – Teste t-Student; p = p-value

Fonte: Elaboração própria/2024

Através da análise dos resultados da tabela n.º 3, observa-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre a perceção das mulheres e dos homens relativamente a questão “**As mulheres Agentes da PSP são respeitadas e bem aceites pelos colegas do sexo masculino**” ($t(9,29)= 108 ; p=0,000$). Concluimos assim que os valores da perceção do género masculino são superiores ($M=4,13$) relativamente ao género feminino ($M=3,06$), sendo inferior a perceção das inquiridas quanto ao respeito que as mulheres Agentes a PSP recebem dos colegas do sexo masculino.

No que concerne a questão “**Enquanto Agente da PSP terei iguais oportunidades de progressão na carreira que os meus colegas do sexo oposto**”, observa-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre a perceção das mulheres e dos homens ($t(106)= 6,13 ; p=0,000$). Concluimos assim que os valores da perceção do género masculino são superiores ($M=4,05$) relativamente ao género feminino ($M=3,24$), sendo que as inquiridas revelaram ter piores perceções que os homens quanto às suas oportunidades de progressão na carreira, face aos colegas do sexo masculino. Ao nível das oportunidades de progressão na carreira, as perceções masculinas revelaram-se mais favoráveis que as femininas.

Na questão **“Enquanto Agente da PSP terei oportunidades mais limitadas de progredir na carreira que os meus colegas do sexo oposto, caso decida ter filhos”** observa-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre a perceção das mulheres e dos homens ($t(473) = -6,51$; $p = 0,000$). Concluímos assim que os valores da perceção do género feminino são superiores ($M = 3,30$) relativamente ao género masculino ($M = 2,50$), significando que mais mulheres inquiridas que homens consideram que, caso decidam ter filhos, as suas oportunidades de progredir na carreira serão mais limitadas. realçando-se que o valor da média entre homens e mulheres tem diferença com significado.

Relativamente as questão **“Sentir-me-ei realizada/o pessoalmente sendo Agente da PSP”** ($t(473) = -0,87$; $p = .385$), **“Serei bem sucedida/o como Agente da PSP, sendo capaz de cumprir os meus deveres de forma eficiente e justa”** ($t(99) = 1,04$; $p = 0,303$), e **“Como Agente da PSP terei facilidade em conciliar as minhas obrigações profissionais com a minha vida pessoal e familiar”** ($t(473) = -1,17$; $p = .243$). não se verificaram diferenças estatisticamente significativas da perceção das mulheres relativamente à dos homens inquiridos, quanto á facilidade em conciliar obrigações familiares com profissionais, quanto à satisfação pessoal no exercício de funções policiais e quanto á capacidade de cumprir os deveres de forma eficiente e justa.

As questões 9 e 10 visavam aferir que fatores são percecionados pelas mulheres como mais favoráveis e desfavoráveis na carreira de Agente de Polícia, estando as respostas patentes nos gráficos e tabelas seguintes.

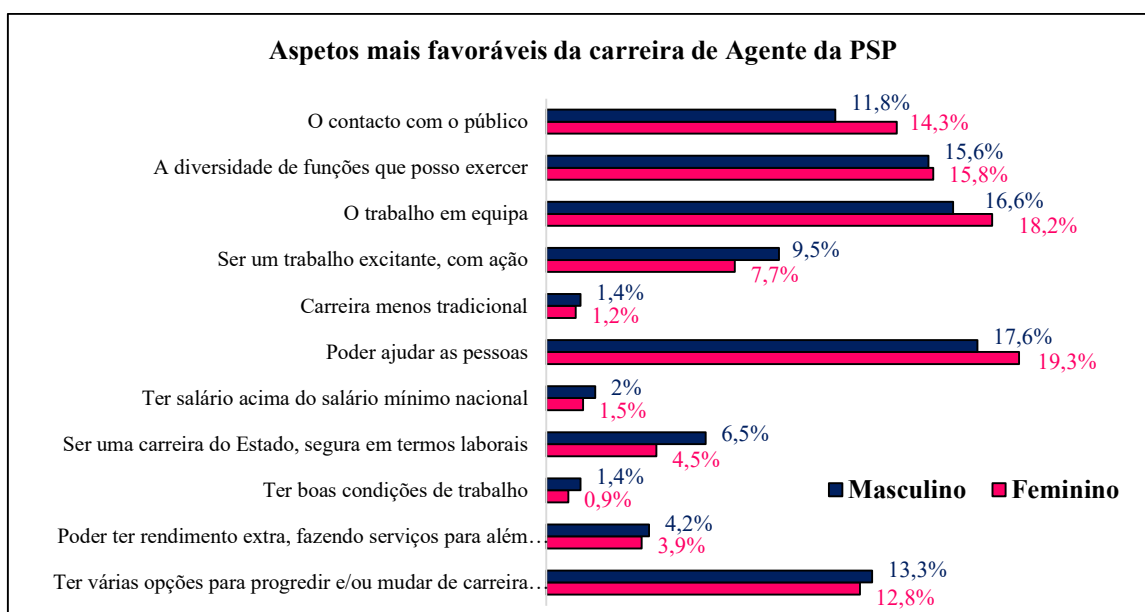


Gráfico n.º 3. Na sua opinião qual/qualis os aspetos mais favoráveis da carreira de Agente da PSP

Fonte: Elaboração própria/2024

Tabela n.º 4 - Aspetos mais favoráveis da carreira de Agente da PSP						
Aspetos mais favoráveis da carreira de Agente da PSP	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
O contacto com o público	198	11,8	48	14,3	246	12,3
A diversidade de funções que posso exercer	261	15,6	53	15,8	314	15,6
O trabalho em equipa	277	16,6	61	18,2	338	16,8
Ser um trabalho excitante, com ação	159	9,5	26	7,7	185	9,2
Carreira menos tradicional	24	1,4	4	1,2	28	1,4
Poder ajudar as pessoas	294	17,6	65	19,3	359	17,9
Ter salário acima do salário mínimo nacional	33	2,0	5	1,5	38	1,9
Ser uma carreira do Estado, segura em termos laborais	109	6,5	15	4,5	124	6,2
Ter boas condições de trabalho	24	1,4	3	0,9	27	1,3
Poder ter rendimento extra, fazendo serviços para além do horário de trabalho	70	4,2	13	3,9	83	4,1
Ter várias opções para progredir e/ou mudar de carreira na Instituição	223	13,3	43	12,8	266	13,2
Total	1672	100,0	336	100,0	2008	100,0

Fonte: Elaboração própria/2024

Da leitura do quadro n.º 3 e tabela n.º 4, verificamos que o aspeto mais favorável da carreira policial para as inquiridas é «a possibilidade de ajudar as pessoas», coincidindo com o fator de motivação da candidatura que as alunas mais referiram neste inquérito, constituindo-se como um dos fatores em que as respostas femininas (19,3%) têm alguma diferença percentual das masculinas (17,6%).

Por ordem, as inquiridas valorizam também (e mais que os homens), «o trabalho em equipa» (18,2%), «a diversidade de funções que podem exercer» (15,8%) e «o contacto com o público» (14,3%), sendo que este fator foi mais valorizado pelas mulheres que pelos homens inquiridos.

A possibilidade de «ter várias opções para progredir e/ou mudar de carreira na Instituição» foi o 5º fator mais escolhido e também um fator muito apontado como favorável pelas inquiridas (12,8%), embora para os homens este fator das «opções de progressão e/ou mudança na carreira» surja como o 4º fator mais favorável da carreira policial, indo também ao encontro das perceções dos homens quanto às suas possibilidades de progresso na carreira, refletidas na tabela anterior (mais favoráveis que as perceções das mulheres).

Os inquiridos também valorizam mais que as inquiridas o «ser uma carreira excitante, com ação» (9,5% de respostas masculinas, e 7,7% de femininas), o «ser uma carreira do Estado, segura em termos laborais» (6,5% de respostas masculinas e 4,5% de femininas), bem como «poder ter rendimento extra, fazendo serviços para além do horário de trabalho» (4,2% de respostas masculinas, e 3,9% de femininas), neste último caso com diferença pouco significativa entre as respostas por género, correspondendo aos resultados

da tabela anterior em que homens e mulheres não revelaram diferenças de percepção quanto à facilidade que iriam ter na conciliação da sua vida familiar com o trabalho, na sua futura carreira policial.

A questão n.º 10, pretendia aferir os aspetos mais desfavoráveis da carreira de Agente da PSP, bem como as eventuais diferenças por género nas respostas, as quais podemos verificar seguidamente no gráfico n.º 4 e tabela n.º 5.

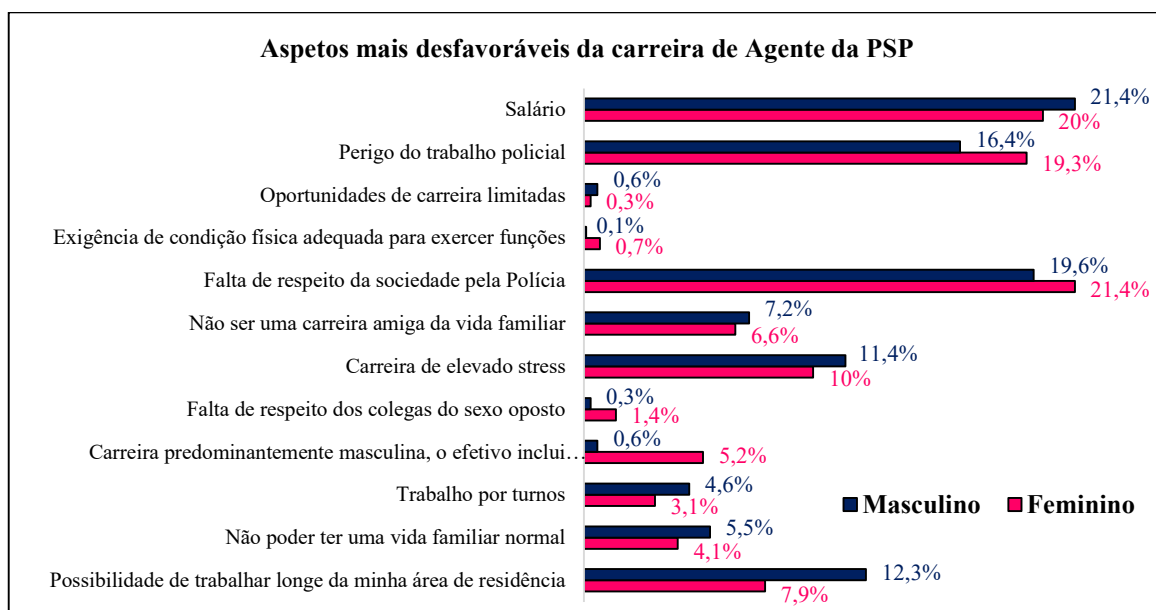


Gráfico n.º 4. Na sua opinião qual/quais os aspetos mais desfavoráveis da carreira de Agente da PSP

Fonte: Elaboração própria/2024

Aspetos mais favoráveis da carreira de Agente da PSP	Masculino		Feminino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Salário	307	21,4	58	20,0	365	21,1
Perigo do trabalho policial	236	16,4	56	19,3	292	16,9
Oportunidades de carreira limitadas	9	0,6	1	0,3	10	0,6
Exigência de condição física adequada para exercer funções	2	0,1	2	0,7	4	0,2
Falta de respeito da sociedade pela Polícia	282	19,6	62	21,4	344	19,9
Não ser uma carreira amiga da vida familiar	103	7,2	19	6,6	122	7,1
Carreira de elevado stress	163	11,4	29	10,0	192	11,1
Falta de respeito dos colegas do sexo oposto	4	0,3	4	1,4	8	0,5
Carreira predominantemente masculina, o efetivo inclui poucas mulheres	9	0,6	15	5,2	24	1,4
Trabalho por turnos	66	4,6	9	3,1	75	4,3
Não poder ter uma vida familiar normal	79	5,5	12	4,1	91	5,3
Possibilidade de trabalhar longe da minha área de residência	176	12,3	23	7,9	199	11,5
Total	1436	100,0	290	100,0	1726	100,0

Fonte: Elaboração própria/2024

Nos aspectos mais desfavoráveis da carreira policial, as inquiridas apontaram por ordem, «a falta de respeito da sociedade para com a polícia» (21,4%), o «salário» (20%), o «perigo do trabalho policial» (19,3%), ser uma «carreira de elevado stress» (10%), a «possibilidade de trabalhar longe da área de residência», «não ser uma carreira amiga da vida familiar» e «não poder ter uma vida familiar normal» (com 7,9%, 6,6% e 4,1%, num total de 18,6% destas três respostas, que consideramos interligadas). No entanto realçamos ainda que, e com 5,5% de respostas (face a 0,6% de respostas masculinas), as mulheres consideraram também o fator «ser uma carreira predominantemente masculina, com poucas mulheres no efetivo» como um fator desfavorável, sendo este muito mais percecionado como negativo, por parte das mulheres inquiridas e que ainda não são polícias.

Para os alunos inquiridos, a ordem é ligeiramente diferente: o «salário» é o fator mais desfavorável da carreira de Polícia para os homens (21,4%), seguido da «falta de respeito da sociedade para com a Polícia» (19,6%), do «perigo do trabalho policial» (16,4%), e a «possibilidade de trabalhar longe da residência» (12,3%) e ser uma «carreira de elevado stress» (11,4%).

No caso dos homens os aspectos: «possibilidade de trabalhar longe da residência», «não ser uma carreira amiga da vida familiar», «não poder ter uma vida familiar normal» (com 12,3, 7,2%, 5,5%) perfazem 25% de respostas, um valor superior ao das respostas das mulheres, apontando para uma preocupação ligeiramente mais preponderante dos homens para as consequências que o trabalho de Polícia terá na regularidade da sua vida familiar.

V – Discussão

Retomando o objetivo do nosso estudo, pretendíamos aferir as principais motivações que levam as mulheres a concorrer à Polícia, bem como se os motivos que apuramos se encontram em linha com os resultados dos estudos que consultámos.

Relativamente à motivação para as mulheres concorrerem à Polícia, o nosso estudo apurou respostas em linha com os estudos a nível internacional, como os de Raganella e White (2004), Foley, Guarneri, Kelly (2008), White, Cooper, Saunders e Raganella (2010), Chu (2018) e Schuck (2021), relativamente ao fator motivacional mais apontado pelas mulheres para concorrer Polícia, bem como os estudos a nível nacional que referimos, de Liliana Marinho (2001) e José Oliveira (2022), mantendo-se a sua motivação em integrar a carreira policial como consistente. As mulheres procuram esta carreira antes de mais, por motivos altruístas e humanitários, pelo desejo de desenvolver um trabalho em que possam

ajudar os outros e dar o seu contributo para a comunidade em que se inserem – tendo sido o motivo mais apontado pelas inquiridas e tendo este motivo maior expressão nas respostas das inquiridas, comparativamente com as respostas dos homens (as respostas «contribuir para a segurança pública» e «para ser útil á sociedade» totalizaram 45,1% no caso das inquiridas, contra 34,9% de respostas masculinas).

Realçamos a resposta «pelo desafio do trabalho policial», que aparece como bastante mais preponderante no caso das senhoras, com 18,8% de respostas, sendo o segundo motivo mais apontado pelas mesmas (com igual percentagem de respostas que o motivo «para ser útil á sociedade»), contra 8,6% das respostas masculinas, denotando aqui uma valorização por parte das inquiridas da procura de uma carreira desafiadora e que as empodere, sendo um resultado que contraria os estereótipos de falta de coragem necessária para abraçar a carreira policial e que as mulheres têm enfrentado de forma persistente para se afirmarem nesta profissão. No caso dos homens inquiridos, o segundo motivo mais apontado foi a «segurança e estabilidade do emprego».

A este respeito, os resultados do nosso estudo diferem dos de Raganella e White (2004), Foley, Guarneri, Kelly (2008), White, Cooper, Saunders e Raganella (2010), em que o segundo motivo mais apontado pelas inquiridas eram as «oportunidades de carreira». A nível nacional, os estudos também se diferenciaram ligeiramente dos nossos resultados quanto á ordem de prevalência dos motivos, pois no estudo de José Oliveira a «segurança da profissão» (motivo realista) havia sido o segundo motivo mais apontado, e no estudo de Elisa Borges, este era inclusivamente o motivo que mais levava as mulheres a concorrerem à Polícia.

E em terceiro e 4º lugares, surgem entre as inquiridas os motivos relacionados com a procura de um «emprego com estabilidade e seguro», e a garantia de uma «carreira com oportunidades de progressão», correspondendo ao objetivo que as mulheres parecem perseguir nos anos mais recentes, em busca da sua autonomia, pessoal, financeira e profissional, não dependendo de terceiros para cumprirem os seus projetos de vida. Relembramos que estas respostas entre as inquiridas, obtiveram um valor de 13,8%, de respostas no caso do fator «estabilidade/segurança no emprego» e o motivo «para ter uma carreira com futuro» obteve 8,8% de respostas.

Para os homens o 3º e 4º motivo mais apontado, foi «ser útil á sociedade» e «para entrar na Unidade Especial de Polícia», tendo nesta última resposta a preponderância sido

bastante superior nos inquiridos do sexo masculino (com 14,2%), com mais do dobro das respostas das inquiridas do sexo feminino. As mulheres valorizarão esta possibilidade muito menos que os homens, em nosso entender pela pouca preponderância que as mulheres ainda têm nestas funções na unidade Especial de Polícia, e a pouca informação que existe acerca das condições de acesso á Unidade Especial de Polícia (UEP) para as mesmas.

Era também objetivo apurar quais as percepções que as mulheres (na condição de alunas e não sendo ainda polícias) têm dos desafios que irão encontrar, a nível de aceitação pelos pares do sexo oposto, satisfação pessoal no exercício de funções, progressão na carreira e conciliação vida familiar/trabalho, quando ingressarem na carreira policial, bem como que fatores são percebidos pelas mesmas como mais favoráveis e desfavoráveis nesta carreira.

Nos resultados apresentados, verificámos que as áreas em que as percepções das inquiridas têm diferença estatística das dos homens, com percepções mais desfavoráveis, são as do respeito e aceitação que as mulheres pensam obter dos pares masculinos no exercício de funções, das oportunidades de progressão na carreira comparativamente com os pares, bem como do peso que a maternidade terá nas suas oportunidades de carreira, sendo estes os desafios que as inquiridas consideram que enfrentarão no futuro exercício de funções.

Estas percepções refletem em nosso entender, que as mulheres continuam a perceber a carreira policial como uma carreira dominada pelo género masculino, cuja maioria esmagadora dos seus efetivos é homem, onde terão de enfrentar obstáculos e trabalhar (ou lutar) para serem respeitadas e aceites pelos seus pares – ao contrário do que sucede em outras carreiras. Repare-se que as respostas são provenientes de mulheres que já se encontram a frequentar o curso de polícia, que ainda não iniciaram o exercício de funções, mas que já tomaram algum contacto com os futuros pares, em contexto de formação, simulação de exercícios e de tarefas práticas, detendo já alguma percepção do contexto do trabalho policial, dos níveis de stress e exigências (físicas e psicológicas) associados ao mesmo, bem como da aceitação das mulheres a nível institucional, nas várias funções que desempenham.

Esta percepção acompanha os resultados do estudo similar de Cambareri & Kuhns, nos Estados Unidos, em que as jovens inquiridas se revelaram mais frequentemente inclinadas para acreditar que as mulheres polícias são menos respeitadas pelos seus pares

masculinos e têm menos aceitação interna na cultura policial, contribuindo essa percepção para não escolherem a carreira policial” (Cambareri & Kuhns, 2018).

Esta percepção das jovens inquiridas, acompanha também os resultados de vários estudos internacionais até recentes, que apontam para a existência (ainda) de dificuldades de aceitação das mulheres na carreira policial, como é o caso do estudo que referenciamos neste estudo, de Angerhn, Fletcher e Carleton , de 2021 na Polícia do Canadá, bem como dos estudos nacionais realizados na PSP por João Pinheiro e Liliana Marinho em 2001, que refletiam que os homens policias inquiridos revelavam algumas dificuldades em aceitar as mulheres no serviço operacional, considerando mais adequado que desempenhassem funções de cariz mais administrativo ou de apoio (Pinheiro, 2001), e que as mulheres policias inquiridas revelavam sentir que, para granjear respeito dos pares no exercício de funções, tinham que antes de mais provar que eram capazes de fazer tão bem como eles, o que os pares faziam (Marinho, 2001). Seria muito enriquecedor a realização de um estudo atual, mais aprofundado, junto das mulheres da PSP, que obtivesse informação mais atual acerca da sua aceitação interna face aos pares.

Os resultados refletem também em nosso entender, que as mulheres percecionam a carreira policial como uma carreira em que terão piores oportunidades de progressão que os pares do sexo masculino, e não obstante a dimensão deste estudo não nos permitisse aprofundar os motivos que fundamentam esta percepção de desigualdade, foi possível apurar que a maternidade, na percepção das inquiridas, constituirá uma limitação às suas oportunidades de progressão na carreira, face aos pares. Estas percepções mais negativas das mulheres estarão certamente ligadas ao papel de cuidadora primária dos filhos e da família em geral, que na sociedade portuguesa ainda se atribui maioritariamente à esfera de responsabilidade da mulher, o que, conjugando com as especificidades do trabalho policial (a nível de horários por turnos, mudanças de Comando aquando das promoções, dificuldades de proximidade com a família alargada, e outros), as levará a percecionarem negativamente as suas possibilidades de progredir, comparativamente com os pares, sobretudo se decidirem ter filhos.

Estes resultados têm correspondência com os do estudo de Cambareri e Kuhns de 2018, em que as jovens inquiridas também revelaram piores percepções das suas oportunidades de progressão na carreira policial, face aos pares e em particular, se decidissem ter filhos, bem como tem correspondência com os estudos de Cara Rabe-Hemp (2011) e Cordner & Cordner (2011), que apontam o cuidados com os filhos e a família como

um dos principais motivos para as mulheres não procurarem aceder á progressão na carreira. Também com o estudo de Elisa Borges de 2008, que apurou que 62,2% das Agentes da PSP inquiridas no estudo, nunca concorreu a concursos de promoção devido ao peso das responsabilidades familiares, que não se coadunavam com a preparação e frequência do curso, bem como com uma eventual mudança de Comando e residência decorrentes da promoção (Borges, 2008)

As perceções quanto à realização pessoal enquanto Agente da PSP, eficiência no exercício de funções policiais e conciliação da vida familiar com o trabalho, não revelaram diferença estatística face ao género. Ou seja, as mulheres percecionam a carreira policial como uma carreira em que se sentirão realizadas, conseguirão exercer as suas funções de forma capaz, eficiente e justa, bem como consideram que irão conseguir conciliar as suas obrigações familiares com as exigências do trabalho.

Estes resultados não encontraram correspondência com os do estudo de Cambareri & Kuhns, que concluiu que é mais baixa entre as jovens estudantes, face aos jovens masculinos, a perceção de que iriam ser bem-sucedidas e obter satisfação pessoal caso decidissem ingressar na carreira de Polícia (Cambareri & Kuhns, 2018). Este estudo não aferiu as perceções das jovens face à sua facilidade de conciliar a vida familiar com o trabalho.

No entanto, o estudo de M.D. White demonstrou que são mais elevados os níveis de realização e satisfação pessoal e profissional entre os indivíduos (que já são Polícias) cuja motivação para concorrer à Polícia foi a humanitária e/ou a vontade de servir a comunidade (M.D. White, 2010), correspondendo esta motivação à que mais levou as nossas inquiridas a concorrer à PSP. Pelo que, poderemos extrapolar dizendo que, não obstante as perceções das nossas inquiridas serem mais desfavoráveis do que as dos homens, face ao respeito, aceitação pelos pares e oportunidades de carreira que terão, tendo em conta que concorreram por motivos altruístas e/ou humanitários, existe forte propensão para os seus níveis de satisfação e realização pessoal serem positivos no exercício futuro de funções. Aliás, os estudos de Liliana Marinho e Silvia Caçador, em que foram inquiridas Agentes da PSP em 2001 e 2023, revelaram que os níveis de satisfação pessoal das Agentes da PSP no exercício de funções são muito favoráveis, pelo que, sendo a perceção das mulheres favorável quanto á sua satisfação e realização pessoal no exercício de funções, este fator é um fator que a PSP deve capitalizar nas suas campanhas de recrutamento.

Não obstante as perceções mais negativas face aos pares quanto às suas oportunidades de carreira e progressão caso decidam ter filhos, as nossas inquiridas não revelaram perceções de maiores dificuldades de conciliação vida familiar-trabalho que os jovens inquiridos, não tendo estas perceções correspondência com os vários estudos junto das mulheres já polícias, que revelam que esta é uma das principais dificuldades que enfrentam no exercício de funções (Cordner & Cordner, 2011), que tem consequências diretas na sua saúde mental (Angehrn, Fletcher & Carleton, 2021), e é decisivo nos motivos de saída da Polícia (Howes & Delahunty, 2015).

Relativamente aos aspetos mais favoráveis e mais desfavoráveis da carreira policial para as inquiridas, apurámos que para as mesmas os aspetos mais favoráveis da carreira são, e por ordem de prevalência, a possibilidades de ajudar os outros, o trabalho em equipa, a diversidade funcional do trabalho de Polícia, o contacto com o público e as opções de progressão e/ou mudança de carreira. A PSP deve considerar esta informação se pretender incrementar s esforços de recrutamento de mais mulheres, realçando estes aspetos da carreira que são por elas valorizados.

Os inquiridos também valorizam estes aspetos, mas em menor escala, sobretudo no que respeita a poder ajudar os outros e ao contacto com o público, que é menos valorizado pelos homens. Estes valorizam mais que as mulheres, o «ser uma carreira excitante, com ação», ser « uma carreira do Estado, segura» e « poder ter um rendimento extra, fazendo trabalho para além do horário», não surpreendendo estes resultados, na medida em que correspondem aos estereótipos associados ao trabalho policial (do risco, da ação e adrenalina) e que os homens devem estar preparados para enfrentar, bem como da disponibilidade (eventualmente maior que das mulheres) para realizar trabalho para além da jornada.

Verificamos que as respostas das inquiridas, vão ao encontro do estudo de Lord e Friday, que concluiu que a possibilidade de ajudar os outros e a diversidade funcional do trabalho de Polícia eram os aspetos mais favoráveis desta carreira para as mulheres, e que deveria ser o foco das campanhas de recrutamento que visassem recrutar mais mulheres (Lord & Friday, 2003).

Entre os aspetos mais desfavoráveis da carreira, as inquiridas apontaram «a falta de respeito da sociedade para com a Polícia, o «salário», o «perigo do trabalho policial», o «ser uma carreira de elevado stress», em 5º lugar os fatores associados ao *worklife balance*

(«possibilidade de trabalhar longe da residência», «não ser uma carreira amiga da família» e «não poder ter uma vida familiar normal»). Surge também o motivo «ser uma carreira predominantemente masculina, com poucas mulheres no efetivo», entre os aspetos mais negativos para as mulheres e (sem surpreender) que os homens não consideram um aspeto desfavorável.

Estes resultados encontram alguma correspondência com o estudo de Cambareri e Kuhns, nos EUA em que as jovens inquiridas apontaram o «perigo do trabalho policial» como o aspeto mais desfavorável da carreira, seguido do «baixo salário» e das «situações de elevado stress» (Cambareri & Kuhns, 2018), diferindo dos nossos resultados em que o perigo do trabalho policial não surge como o aspeto mais desfavorável, o que se compreende tendo em conta a realidade criminal de ambos os países, bem como a diferença que tal terá na perceção do risco que os elementos policiais enfrentam em funções.

VI - Conclusão

O nosso estudo visava obter alguma informação acerca da motivação das mulheres que concorrem à PSP, bem como das perceções que as mulheres que ainda não são polícias têm acerca de alguns aspetos desta carreira. A baixa representatividade das mulheres na Polícia Portuguesa, que tem correspondência com os efetivos das Polícias de outros países e Continentes, embora no caso português com maior expressão, despertou-nos interesse no tema, reforçado pelo facto de encontrarmos poucos estudos na PSP dedicados às mulheres polícias, ao seu percurso e às dificuldades que enfrentam nesta carreira. Não encontramos também nenhum estudo nacional, que visasse aferir entre as jovens que ainda não integraram a carreira, quais as suas perceções acerca da mesma.

Concluimos que as mulheres concorrem à PSP essencialmente por motivações altruístas e humanitárias, pois desejam servir a sua comunidade e ajudar o próximo, e esta motivação, tal como recomendam alguns estudos internacionais, deve ser maximizada nas campanhas de recrutamento, caso a PSP assuma o objetivo de melhorar a representatividade das mulheres ao serviço na Instituição, aliando esta motivação, ao desafio desta carreira, à sua diversidade funcional e à segurança que uma carreira do Estado pode representar nos dias de hoje.

Os aspetos mais favoráveis da carreira policial apontados pelas mesmas (a possibilidades de ajudar os outros, o trabalho em equipa, a diversidade funcional do trabalho de Polícia, o contacto com o público e as opções de progressão e/ou mudança de carreira),

também devem ser capitalizados institucionalmente, já que de certo modo, estão diretamente relacionados com as suas motivações para a procurarem.

No entanto, os resultados das diferenças de perceções das inquiridas face aos pares, revelaram que as jovens percecionam a carreira de Polícia como uma carreira onde irão obter menos respeito e aceitação dos pares masculino, bem como em que terão menores oportunidades de carreira que os mesmos, particularmente se decidirem ter filhos.

Estes resultados levam-nos à convicção de que a PSP tem um caminho para percorrer até que as mulheres percecionem que nesta carreira se sentirão respeitadas e plenamente aceites, e em situação de equidade a nível de oportunidades de progressão. Esse caminho passará entre outras medidas, necessariamente pelo reforço da representatividade das mulheres na Instituição, pois só desta forma, as mesmas se sentirão apoiadas por outras mulheres e em condições de partilhar experiências e dificuldades comuns. Note-se que o facto de ser uma carreira predominantemente masculina e com poucas mulheres no efetivo, também foi um dos fatores desfavoráveis apontados pelas mulheres.

Passará também pela reflexão e adoção de políticas de apoio à conciliação da vida familiar com o trabalho, bem como de medidas de apoio à progressão na carreira – uma vez que estão intimamente ligadas, e as dificuldades percecionadas na progressão terão a ver com questões familiares ligadas á maternidade.

A título de exemplo, a PSP poderia transpor para o seu despacho dos horários de serviço, as opções que são dadas às polícias com filhos menores de 12 anos, como é o caso da jornada contínua, do horário flexível e outras modalidades previstas na Lei para os trabalhadores com filhos menores, definindo procedimentos para operacionalizar estas situações especiais, em conjugação com as necessidades operacionais e tornando estes horários «oficiais e adotados institucionalmente». Tal medida contribuiria para a perceção de que a Instituição é «amiga da família» e tem implementadas medidas de apoio aos profissionais com filhos menores.

Também a título de exemplo, refira-se que muitas mulheres polícias (e tal poderia constituir objeto de estudo), para poderem apoiar os filhos menores e conciliar as suas tarefas com o trabalho, vêm-se forçadas a procurar ou aceitar funções administrativas nas Subunidades e Serviços, que lhes retiram rendimento a nível de suplementos de patrulha e turno, representando uma perda salarial significativa (na ordem dos 250eur). A maternidade é penalizadora do orçamento das mulheres polícia, pelo que a instituição, atendendo á falta

de recursos para o serviço operacional, poderia procurar soluções mistas de desempenho de funções, em que as mulheres cumprissem funções operacionais em dias/horários que lhes conferissem suplemento salarial, e que fosse viável para a sua situação familiar, abrindo-se a exceção à proibição de mais de 10 alterações de horário por mês, previstas internamente. Poderia ser esta ou qualquer outra solução alternativa, que despenalizasse financeiramente as mulheres polícias em funções administrativas, por motivos familiares.

Para as mulheres com filhos menores que pretendessem concorrer à progressão na carreira, a PSP poderia conceder também condições que minimizassem as suas dificuldades, nomeadamente conceder tempo semanal de serviço para preparação para as provas, acesso a aulas por videoconferência, caso entrassem para os cursos de progressão (que são longos e as forcem ao afastamento físico da família) e até, após promoção, conceder um regime especial de demora ou outro, no distrito onde se encontra a residência de família.

No entanto os exemplos dados, que advêm da reflexão acerca dos resultados do nosso inquérito, são meras convicções, que devem em nosso entender, merecer uma reflexão institucional interna abrangente, que beneficie de outras perspetivas e até ideias de medidas exequíveis, que não ponham em causa o serviço, mas minimizem os aspetos que ainda são percecionados como negativos nesta carreira para as mulheres. A realização de um inquérito interno às nossas profissionais, poderia colher informação credível, atual e que poderia alimentar, com medidas práticas e inovadoras, esta nossa reflexão.

Ao concluirmos este trabalho, mantemos a perceção da necessidade de se realizarem mais estudos direcionados para esta temática, pois só com informação credível, a instituição pode desenvolver esforços para melhorar as condições de trabalho das suas profissionais, desenvolver políticas que contribuam para minimizar alguns aspetos menos positivos que as mulheres enfrentam nesta carreira, bem como aliciar outras mulheres a entrarem na Instituição para prestarem serviço e darem o seu contributo à causa pública.

Bibliografia

- Alves, L. (2022). *O papel histórico da mulher na Polícia*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/41574>
- Angehrn, A., Fletcher, A. J., & Carleton, R. N. (2021). “Suck it up, buttercup”: understanding and overcoming gender disparities in policing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 2-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147627>
- Archbold, C. A., & Schulz, D. M. (2012). Research on women in policing: A look at the past, present and future. *Sociology Compass*, 6(9), 694-706. <https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1751-9020.2012.00501.x>
- Borges, E. (2008). *As agentes da Polícia de Segurança Pública e as limitações de progressão na carreira policial*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Aberta]. Repositório Aberto. <http://hdl.handle.net/10400.2/1452>
- Brown, J. (1997). European Policewomen; A Comparative Research Perspective. *International Journal of Sociology of Law*, 25(1), 1-19. <https://doi.org/10.1006/ijsl.1996.0030>
- Heidensohn, F., & Brown, J. (2000). *Gender and policing: Comparative perspectives*. Palgrave Macmillan.
- Brown, J. (2016). Revisiting the Classics: women in control? The role of women in law enforcement: Frances Heidensohn. *Policing and Society*, 26(2), 230–237. <https://doi.org/10.1080/10439463.2016.1120415>
- Caçador, S. (2023). *A mulher Polícia e a equidade de género na Polícia de Segurança Pública*. [Trabalho de Investigação Final do Curso de Comando e Direção Policial, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/45968>
- 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>

- Chiavenato, I. (2014), *Gestão de Pessoas - O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. (4ª Ed.). Editora Manole.
- Chu, D. C. (2018). Employment motivation and job-related satisfaction: a comparison of police women's perceptions in Dubai and Taipei. *Policing and Society*, 28(8), 915-929. <https://doi.org/10.1080/10439463.2017.1329306>
- Cordner, G., & Cordner, A. (2011). Stuck on a plateau? Obstacles to recruitment, selection, and retention of women police. *Police quarterly*, 14(3), 207-226. <https://doi.org/10.1177/1098611111413990>
- Dantzker, M. L., & Kubin, B. (1998). Job satisfaction: The gender perspective among police officers. *American Journal of Criminal Justice*, 23(1), 19-31. <https://doi.org/10.1007/BF02887282>
- Foley, P. F., Guarneri, C., & Kelly, M. E. (2008). Reasons for choosing a police career: Changes over two decades. *International Journal of Police Science & Management*, 10(1), 2-8. <https://doi.org/10.1350/ijps.2008.10.1.2>
- Foucreault, A., Ménard, J., Houlfort, N., Trépanier, S. G., & Lavigne, G. L. (2023). How work-family guilt, involvement with children and spouse's support influence parents' life satisfaction in a context of work-family conflict. *Journal of Child and Family Studies*, 32(4), 1065-1077. <https://doi.org/10.1007/s10826-022-02443-6>
- Haake, U. (2018). Conditions for gender equality in police leadership – making way for senior police women, *Police Practice and Research*, 19(3), 241-252. <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1300772>
- Holdaway, S., & Parker, S. K. (1998). Policing women police: Uniform patrol, promotion and representation in the CID. *The British Journal of Criminology*, 38(1), 40-60. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjc.a014227>
- Homant, R. J., & Kennedy, D. B. (1985). Police perceptions of spouse abuse: A comparison of male and female officers. *Journal of Criminal Justice*, 13(1), 29-47. [https://doi.org/10.1016/0047-2352\(85\)90024-8](https://doi.org/10.1016/0047-2352(85)90024-8)
- Howes, L., M. & Goodman-Delahunty, J. (2015). Career decisions by Australian police officers: A cross-section of perspectives on entering, staying in and leaving policing careers, *Police Practice and Research*, 16(6), 453-468. <https://doi.org/10.1080/15614263.2014.951936>

- Jackson, L. A. (2017). *Women police: Gender, welfare and surveillance in the twentieth century*. Manchester University Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Rand McNally.
- Locke, E. A. (1976), *The nature and causes of job satisfaction*, <https://www.researchgate.net/>, acessido em 17 de Junho 2024, https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Lonsway, K. A. (2001), Police woman and the use of force, *Law and order*, 49(7), 109-114. <https://ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/police-women-and-use-force#0-0>
- Lord, V., & Friday, P. (2003). Choosing a career in police work: A comparative study between applicants for employment with a large police department and public high school students. *Police Practice and Research*, 4(1), 63-78. <https://doi.org/10.1080/1561426032000059196>
- Marinho, L. (2001). *PSP: Adaptação e Integração profissional dos Elementos Femininos com Funções Policiais* [Dissertação de Licenciatura, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. (7ª Ed.). Editora Sílabo.
- Miller, H. A., Mire, S., & Kim, B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: does personality matter?. *Journal of Criminal Justice*, 37(5), 419-426. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2009.07.001>
- Oliveira, J. (2022), *El Reclutamiento Y la Selección de Agentes de Policía en la Policía de seguridad Pública: como optimizar los procesos para atraer y seleccionar a los mejores?*. [Dissertação de mestrado, Centro Universitario de la Guardia Civil]. Repositorio Publicaciones del Centro Universitario. [https://www.cugc.es/investigacion/publicaciones/busqueda-avanzada/30-cultura-de-la-seguridad-divulgacion/1640-el-reclutamiento-y-la-seleccion-de-agentes-de-](https://www.cugc.es/investigacion/publicaciones/busqueda-avanzada/30-cultura-de-la-seguridad-divulgacion/1640-el-reclutamiento-y-la-seleccion-de-agentes-de)

[policia-en-la-policia-de-seguranca-publica-como-optimizar-los-procesos-para-atraer-y-seleccionar-a-los-mejores.html](https://doi.org/10.1177/1098611119875117)

- Paoline III, E. A., & Gau, J. M. (2020). An empirical assessment of the sources of police job satisfaction. *Police Quarterly*, 23(1), 55-81. <https://doi.org/10.1177/1098611119875117>
- Pinheiro, J. (2001), *As mulheres na PSP: integradas ou excluídas?*, [Dissertação de Licenciatura, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Polícia de Segurança Pública [PSP]. (2024). Balanço Social da PSP 2023. PSP. <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202023.pdf>
- Polícia de Segurança Pública [PSP]. (2023). Estratégia PSP 2024-2026. PSP. <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Documentos%20Estrat%C3%A9gicos/Estrat%C3%A9gia%20da%20PSP%20-%202024-2026.pdf>
- Polícia de Segurança Pública [PSP]. (2022). Estratégia PSP 2023-2025. PSP.
- Prenzler, T., Fleming, J., & King, A. L. (2010). Gender equity in Australian and New Zealand policing: a five-year review. *International journal of police science & management*, 12(4), 584-595. <https://doi.org/10.1350/ijps.2010.12.4.211>
- Rabe-Hemp, C. (2008). Survival in an “all boys club”: Policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(2), 251-270. <https://doi.org/10.1108/13639510810878712>
- 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>
- Raganella, A. J., & White, M. D. (2004). Race, gender, and motivation for becoming a police officer: Implications for building a representative police department. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 501-513. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.009>
- Richard, É., & Pacaud, M. C. (2008). Être policier selon les étudiants de techniques policières. In p. 193-201. *Former des étudiants, un engagement collectif: actes du 28e Colloque de l'AQPC*. Association Québécoise de Pédagogie Collégiale,

https://eduq.info/xmlui/bitstream/handle/11515/3927/richard_pacaud.pdf?sequence=1

Rodrigues, M. (2018). Os Polícias Não Choram. PrimeBooks.

Sarmento, M. (2013). Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses. Universidade Lusíada.

Schuck, A. M. (2021). Motivations for a career in policing: Social group differences and occupational satisfaction. *Police Practice and Research*, 22(5), 1507-1523.
<https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1830772>

Schuck, A. M., & Rabe-Hemp, C. E. (2018). Investing in people: Salary and turnover in policing. *Policing: An International Journal*, 41(1), 113-128.
<https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2016-0137>

Seklecki, R., & Paynich, R. (2007). A national survey of female police officers: An overview of findings. *Police practice and research*, 8(1), 17-30.
<https://doi.org/10.1080/15614260701217941>

Todorov, J. C., & Moreira, M. B. (2005). O conceito de motivação na psicologia. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 7(1), 119-132.
<https://doi.org/10.31505/rbtcc.v7i1.47>

Wallace, W. C. (2021). Exploring recruits' motivations to enter policing in Small Island Developing States: The case of the Trinidad and Tobago Police Service. *International Journal of Police Science & Management*, 23(4), 345-357.
<https://doi.org/10.1177/14613557211021862>

White, M. D., Cooper, J. A., Saunders, J., & Raganella, A. J. (2010). Motivations for becoming a police officer: Re-assessing officer attitudes and job satisfaction after six years on the street. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 520-530.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.04.022>

ANEXO 1