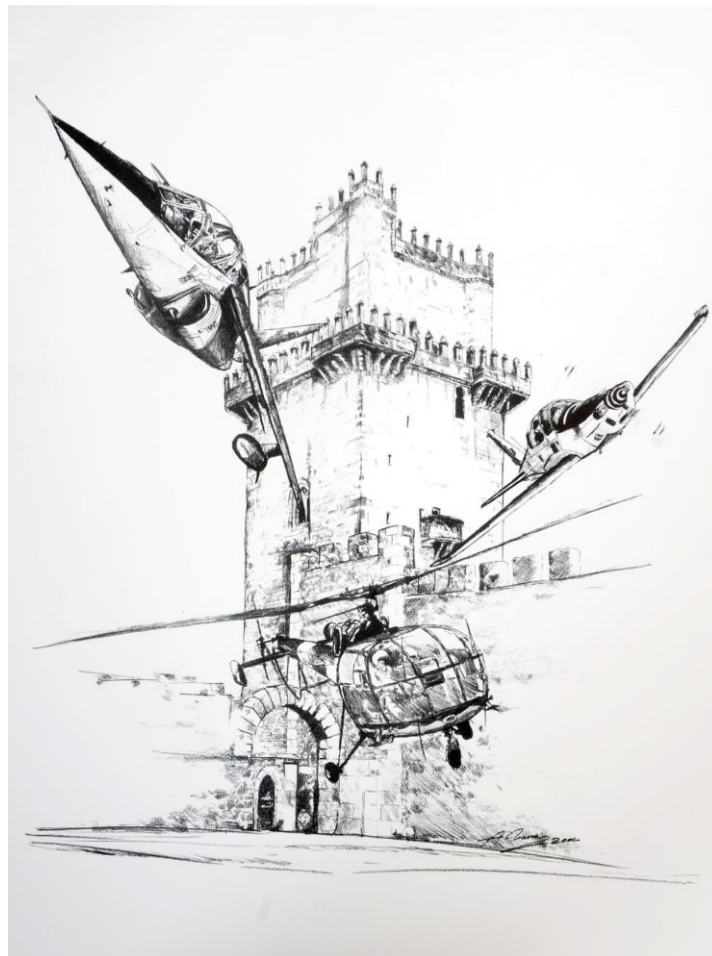




**Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação**  
**Universidade de Coimbra**

**Ser militar na primeira pessoa:**  
*Perceções de mulheres militares sobre um contexto profissional de  
hegemonia (ainda) masculina*



**MARIA ISABEL DE SOUSA RAMOS**

**COIMBRA, 2012**

**Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação**  
**Universidade de Coimbra**

**Ser militar na primeira pessoa:**  
*Perceções de mulheres militares sobre um contexto profissional  
de hegemonia (ainda) masculina*

MARIA ISABEL DE SOUSA RAMOS

Dissertação de Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, sob a orientação da Professora Doutora Cristina Maria Coimbra Vieira.

COIMBRA, 2012

*Aos meus pais*

*À minha irmã*

*À minha avó*



## **Agradecimentos**

Ao longo desta caminhada muitas foram as pessoas que, das mais variadas formas, nos acompanharam e, sem as quais não teríamos atingido os nossos objetivos. A todas elas o meu sincero obrigado. A sua força e confiança, em momentos de desalento, foi o impulso necessário para continuar e levar a bom porto este desafio.

À Professora Doutora Cristina Maria Coimbra Vieira, pelo rigor científico na orientação desta investigação, pelos conselhos prestados, por proporcionar um ambiente de desafio científico, pela sua força e dedicação e sobretudo pelo incentivo e apoio.

Ao Estado Maior da Força Aérea Portuguesa, na pessoa do Major Paulo Mineiro, pelo apoio dado ao nosso projeto.

Às militares que participaram neste estudo, pela sua disponibilidade e simpatia, sem as quais este caminho não teria sido trilhado.

Aos meus pais, Alberto e Virgínia, por me ensinarem a seguir sempre em frente, ultrapassando obstáculos e procurando novos desafios.

À minha irmã pelo apoio e incentivo e por ser um exemplo de força e perseverança, enquanto mulher e militar.

A todas as minhas amigas e amigos pela compreensão e por tantas ausências ao longo deste percurso, em especial à Susana, à Tânia, à Sílvia e à Rosário.

## Resumo

Inserido no âmbito do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, este trabalho terá como fim último tentar contribuir para a promoção da igualdade de género neste domínio. Das diferentes esferas da vida que tínhamos ao nosso dispor como alvo de estudo, escolhemos fazer incidir a nossa atenção sobre o mundo do trabalho, sendo que, foi nossa intenção perceber, através do discurso de cinco mulheres adultas, como elas percecionam a sua condição de militares da Força Aérea Portuguesa e de que forma as questões de género percorrem o seu quotidiano numa profissão ainda de hegemonia masculina.

Para melhor estruturarmos o nosso pensamento sobre o tema a abordar, recorreremos à revisão da literatura e foi nossa opção metodológica o paradigma de investigação interpretativo, recorrendo a uma estratégia qualitativa de pesquisa, por se afigurar a melhor para tentarmos compreender os discursos das pessoas entrevistadas, tendo selecionado como opção metodológica o estudo de casos múltiplos. Como técnica de recolha de dados optámos pela entrevista semiestrutura, para a qual foi previamente elaborado e validado um guião, tendo em conta os objetivos da nossa pesquisa e as especificidades das pessoas a entrevistar.

A primeira parte desta tese contempla o enquadramento teórico, organizado em dois capítulos: o primeiro capítulo foi dedicado à problemática da igualdade de género e o mundo do trabalho e está dividido em seis pontos, nomeadamente, clarificações conceptuais, a imagem da mulher na literatura, estereótipos de género e desigualdades sociais entre homens e mulheres, alguns indicadores portugueses ilustrativos das desigualdades de género e as mulheres no mundo do trabalho em Portugal; o segundo capítulo refere-se às mulheres nas Forças Armadas e encontra-se dividido em duas partes. A primeira diz respeito à entrada das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, em geral, e a segunda ao caso da Força Aérea Portuguesa, em particular.

No que diz respeito ao estudo empírico realizado, ele dá corpo à segunda parte da nossa tese, e encontra-se igualmente organizado em dois capítulos: o primeiro relativo à concepção, planeamento e caracterização da metodologia do estudo e o segundo é designado de apresentação, análise e discussão dos resultados.

Quanto às principais conclusões a que chegámos, realçamos a presença – ainda – mais ou menos subtil, de algumas estereotipias na organização das relações neste contexto profissional em análise, fruto talvez do peso excessivo dos modelos masculinos na profissão. Os conhecidos estereótipos de género relativos às características normalmente atribuídas a homens e a mulheres, bem como a valorização de algumas competências ditas masculinas no desempenho das tarefas inerentes à vida militar parecem ainda contaminar algumas dinâmicas relacionais no seio da organização militar.

Outro aspeto que também nos parece ter emergido do que ouvimos, foi a dificuldade sentida pelas mulheres militares na conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, problema este que tende a condicionar as suas opções em termos de gestão e progressão na carreira, sobretudo depois de experienciarem a maternidade.

No seguimento destas constatações, parece-nos que a educação e formação de adultos, tendo em vista a eliminação dos estereótipos de género, ou outros, ainda se impõe, tendo em vista a promoção da qualidade de vida e a liberdade das escolhas de todos e todas, sejam elas familiares, profissionais ou de outro âmbito. Importa, pois, continuar a trabalhar de forma concertada, tendo em vista a eliminação de quaisquer formas de discriminação que ainda penalizam, em diversas esferas da vida, mulheres e homens.

**Palavras-Chave:** Mulheres, militares, igualdade de género, estereótipos, educação e formação de pessoas adultas.

## **Abstract**

Inserted within the Master Degree in Education and Training of Adults and Community Intervention, this Paper has the utmost aim of trying to contribute to the promotion of gender equality in this domain. Among the different life spheres we had at our disposal, we chose to pay closer attention to the world of work, once, we intended to understand throughout the testimony of five adult women, how they perceive their military condition in the Portuguese Air Force and in which way the gender issues come out in their quotidian in a profession which is still considered of masculine hegemony.

In order to structure better our thinking about the theme to be studied, we resort to the literature review and we chose as our methodological option the interpretative research paradigm, by using a qualitative research strategy, once we considered it the best one to try to understand the discourses of the interviewed people, selecting as a methodological option the study of multiple cases. As a research data technique we decided on the semi-structured interview, for which a guide was previously developed and validated, taking into account the aims of our research as well as the specifications of the people to be interviewed.

The first part of the current thesis comprises the theory, and it is organized in two chapters: the first one focuses on the gender equality issue and on the world of work and it is divided in six points, including conceptual clarifications, the image of women in literature, gender stereotypes and social inequalities between men and women, some of the Portuguese illustrative indicators of the gender inequalities and the women in the world of work in Portugal. The second chapter is dedicated to the women in the Army and it is divided in two parts. The first one is about the women who enter the Portuguese Army in general, and the second one gives particular emphasis to the Air Force.

The empirical study carried out is the body of the second part of our thesis, and it is also organized in two chapters: the first one focuses on the conception, planning and characterization of the study methodology and the second one is named presentation, analysis and discussion of the results.

Regarding the main conclusions we have reached, we give special emphasis to the presence – still – more or less subtle, of some stereotypes concerning the



organization of the relationships in this professional context, maybe resulting from the excessive importance given to the masculine models in the profession. The typical gender stereotypes related to the features usually attributed to men and women, as well as the valorization of some competences said to be masculine while doing the tasks inherent to military life still seems to contaminate some relational dynamics within the military organization.

Another aspect that also seems to us to have emerged according to what we heard, was the difficulty felt by the military women in combining their personal life with the professional one. This problem tends to constrain their option in terms of managing and progressing in their career, especially after experiencing maternity.

Taking into account these considerations, we think that the education and the training of adults, aiming at the elimination of gender stereotypes, or others, is still necessary, to promote the quality of life and the liberty of choice of each individual, no matter if they concern family, professional or any other matter. Therefore, it is essential to keep on working in a concerted way, in order to eliminate any kind of discrimination that still penalize, in several life spheres, both men and women.

**Keywords:** Women, militaries, gender equality, stereotypes, education and training of adults.

## Índice

Resumo .....	ii
Abstract.....	iv
INTRODUÇÃO GERAL .....	2
I PARTE – ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	9
CAPÍTULO I – A IGUALDADE DE GÉNERO E O MUNDO DO TRABALHO ..	11
Introdução.....	13
1 – Clarificações concetuais.....	14
2 – A imagem da mulher na literatura.....	19
3 – A mulher na Lei.....	22
4 – Estereótipos de género e desigualdades sociais entre homens e mulheres .....	25
5 – Alguns indicadores portugueses ilustrativos das desigualdades de género.....	35
6 – As mulheres no mundo do trabalho em Portugal .....	38
Conclusão .....	56
CAPÍTULO II – AS MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS .....	59
Introdução.....	61
1 – A entrada das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas .....	62
2 – O caso da Força Aérea Portuguesa.....	82
Conclusão .....	86
II PARTE – INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA .....	89
CAPÍTULO I – CONCEÇÃO, PLANEAMENTO E CARACTERIZAÇÃO DA METODOLOGIA DO ESTUDO .....	91
Introdução.....	93
1– A opção metodológica: A investigação qualitativa.....	94
1.1 – Estudo de casos múltiplos .....	99
2 – Metodologia .....	101
2.1 – As participantes .....	102
2.1.1 – Caracterização das participantes .....	105
2.1.1.1 – Primeiro Sargento 1.....	107
2.1.1.2 – Primeiro Sargento 2.....	108
2.1.1.3 – Primeiro Sargento 3.....	109
2.1.1.4 – Primeiro Sargento 4.....	110
2.1.1.5 – Primeiro Sargento 5.....	110
2.2 – Instrumento: Entrevista semiestruturada .....	111

2.2.1 – A construção do guião de entrevista, a sua condução e a transcrição da informação recolhida.....	114
2.2.1.1 – A construção do guião de entrevista .....	114
2.2.1.2 – A condução da entrevista .....	117
2.2.1.3 – A transcrição da entrevista .....	118
2.3 – Procedimentos .....	119
2.4 – A opção pela análise de conteúdo para o tratamento da informação recolhida .....	120
2.4.1– A construção das categorias de análise de conteúdo .....	122
Conclusão .....	132
<b>CAPÍTULO II – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>133</b>
Introdução.....	135
1– Tornar-se mulher militar .....	136
1.1– Entrada para as Forças Armadas .....	136
1.1.1– Motivações para o exercício da profissão .....	136
1.1.2 – Mudanças no seio da Força Aérea devido à presença das mulheres .....	137
1.2– A incorporação e profissionalização das militares .....	139
1.2.1– O primeiro contacto da mulher com o mundo militar .....	140
1.2.2– A postura dos militares perante a presença da mulher militar .....	144
1.2.3– Estratégias de adaptação das mulheres à vida militar.....	147
2– Ser mulher militar.....	149
2.1– O desenvolvimento de carreira .....	150
2.1.1– O desempenho profissional da militar .....	150
2.1.2– Estereótipos de género no exercício da profissão militar .....	159
2.1.3– A progressão na carreira .....	160
2.2– Conciliação entre a vida familiar e vida profissional .....	164
2.2.1– O conflito de papéis na esfera privada e profissional .....	164
2.2.2– As estratégias de conciliação de responsabilidades .....	166
3 – Síntese conclusiva .....	169
Conclusão .....	175
<b>CONCLUSÃO GERAL .....</b>	<b>177</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>183</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>193</b>

ANEXO 1 – Consentimento Informado .....	195
ANEXO 2 – Declaração do Estado Maior da Força Aérea autorizando o contacto com militares .....	197
ANEXO 3 – Guião de entrevista .....	199
ANEXO 4 – Carta dirigida ao Estado Maior da Força Aérea.....	213
ANEXO 5 – Esquemas organizadores do processo de categorização da análise de conteúdo.....	215
ANEXO 6 – Matriz da análise de conteúdo das entrevistas realizadas às Mulheres Militares da Força Aérea Portuguesa.....	217

## Índice de Quadros<sup>1</sup>

Quadro 1: Organização social das Forças Armadas: modelo institucional/modelo ocupacional.....	69
Quadro 2: Posições assumidas pelo Corpo de Oficiais sobre a integração de mulheres nas FA.....	73
Quadro 3: Siglas identificativas das mulheres militares entrevistadas.....	105
Quadro 4: Cronograma das entrevistas.....	105
Quadro 5: Caracterização das participantes quanto à idade, naturalidade, estado civil, nºde filhos/as, idade dos filhos .....	106
Quadro 6: Caracterização das participantes quanto à escolaridade à FAP e à escolaridade atual .....	106
Quadro 7: Caracterização das participantes quanto ao ano de recruta, categoria, posto, especialidade e número de anos na profissão .....	107
Quadro 8: Duração das entrevistas e extensão das transcrições .....	118
Quadro 9: Dimensões de Análise .....	123
Quadro 10: Subcategorias da categoria Entrada para as Forças Armadas .....	126
Quadro 11: Subcategorias da categoria <i>A incorporação e profissionalização das militares</i> .....	127
Quadro 12: Subcategorias da categoria <i>O desenvolvimento de carreira</i> .....	129
Quadro 13: Subcategorias da categoria <i>Conciliação entre a vida familiar e vida profissional</i> .....	131

---

<sup>1</sup> A numeração dos quadros é contínua em todo o trabalho.

## Índice de Figuras<sup>2</sup>

Figura 1: Esquema organizador das categorias e subcategorias da dimensão <i>Tornar-se mulher militar</i> .....	124
Figura 2: Esquema organizador das categorias e subcategorias da dimensão <i>Ser mulher militar</i> .....	125
Figura 3: Categorias da dimensão <i>Tornar-se mulher militar</i> .....	126
Figura 4: Categorias da dimensão <i>Ser mulher militar</i> .....	129

---

<sup>2</sup> A numeração das figuras é contínua em todo o trabalho.



## **INTRODUÇÃO GERAL**







## Introdução Geral

Em Portugal, temos assistido, nos últimos anos, ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, com especial incremento a partir da década de 1960, entre outras razões, devido ao aumento da emigração e à mobilização dos homens para a guerra colonial.

Neste contexto, por falta de mão de obra masculina, e devido aos magros rendimentos dos agregados familiares, as mulheres, até então remetidas sobretudo à esfera privada, fruto também de uma regime ditatorial que defendia serem as suas principais tarefas a de esposa e a de mãe, entram na esfera pública e mais concretamente no mundo do trabalho pago.

Com o decorrer dos anos e com o surgimento de políticas públicas promotoras da igualdade entre homens e mulheres, não só no domínio profissional, mas também noutros como o educativo/formativo, a esfera política, a participação cívica, etc., a presença de ambos os sexos em diferentes domínios profissionais continua a ser bastante desigual, falando-se, a este respeito, de segregação vertical e de segregação horizontal. A primeira tem a ver com a ainda menor presença de mulheres no desempenho de cargos de topo em diversas áreas, como se a ascensão profissional das mesmas fosse restringida pelos chamados ‘tectos de vidro’; a segunda tem a ver com a menor representatividade de mulheres em áreas ditas masculinas, como as forças de segurança ou as engenharias ditas ‘duras’, e dos homens em áreas vistas como tipicamente femininas, como a prestação de cuidados a pessoas idosas ou a educação pré-escolar, apenas para citar alguns exemplos.

Apesar desta realidade, é verdade que algumas profissões antigamente mais escolhidas pelos homens têm continuado abrir portas às mulheres e o inverso também está a ocorrer, ou seja, tem-se verificado a cada vez maior entrada de homens em domínios laborais em que elas ainda são a maioria. Neste segundo caso, no entanto, o ritmo dessa entrada tende a ser inferior ao do primeiro, talvez devido ao peso das estereotípias.

Referindo-se concretamente às mulheres, como se disse atrás, as suas opções de carreira e o seu investimento na mesma têm-nas levado, de facto, a áreas profissionais tradicionalmente masculinas, como é o caso das Forças Armadas.

No nosso país, desde os anos 1960 se podem encontrar algumas mulheres na vida militar, nomeadamente na Força Aérea, com o aparecimento de enfermeiras paraquedistas que prestaram serviço durante a guerra colonial. No entanto, apenas desde os inícios dos anos 1990 elas terão tido a oportunidade de se candidatarem à prestação de serviço militar e somente em regime de voluntariado.

Neste contexto, e considerando especificamente este domínio profissional, a maior parte das mulheres está em categorias mais baixas da hierarquia, eventualmente por a sua entrada ainda ser recente, e elas tendem a concentrar-se em especialidades ‘ditas femininas’, como o Secretariado e Apoio dos Serviços (SAS), em detrimento de Mecânico de Material Aéreo (MMA).

Parecem ser as diferenças na representação de homens e mulheres, assentes em estereótipos de género, que continuam a contribuir para que elas sejam avaliadas não somente pelas suas competências pessoais para o desempenho desta e de outras profissões ainda de hegemonia masculina, mas também pelo facto de serem do sexo feminino, sofrendo, por isso, as consequências da sua maior exposição em contextos profissionais que não eram tradicionalmente os seus e, onde ainda se encontram sub-representadas.

Compreender como decorreu a entrada das mulheres nas Forças Armadas em Portugal tem sido o objectivo de alguma investigação, feita no nosso país – e de que daremos conta na parte teórica desta tese – embora esta seja ainda escassa, em virtude talvez do carácter recente da problemática em análise. Neste processo de desenvolvimento teórico do conhecimento sobre a matéria, tem-se procurado desmistificar algumas ideias apriorísticas de senso comum, sobre a existência de profissões ‘ditas masculinas’ e outras ‘ditas femininas’. A par disto, os estudos efetuados até ao presente parecem apontar, como veremos, para a existência de algumas dinâmicas relacionais no seio desta organização que ainda condicionam, em certa medida, as opções das mulheres já como profissionais. Será exemplo disso, entre outros aspetos, a dificuldade que parecem sentir as mulheres militares quanto à conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, problema este que tenderá a condicionar as suas opções de carreira, sobretudo depois de experienciarem a maternidade.

De acordo com o referido, é nossa intenção através deste trabalho, recorrendo a este contexto profissional em particular, perceber, através do discurso de cinco mulheres adultas, como elas percebem a sua condição de militares da Força Aérea Portuguesa (FAP), e de que forma as questões de género percorrem, ou não, o seu quotidiano numa profissão ainda de hegemonia masculina.

O que motivou a nossa escolha por este contexto em particular foi a constatação, na primeira pessoa, através do nosso contacto familiar com uma mulher militar, da possível persistência de estereótipos de género nas relações entre homens e mulheres neste domínio de atividade.

Também concorreu para tal o nosso interesse, enquanto profissional de educação e formação de pessoas adultas, em compreender melhor as dinâmicas deste tipo de contextos em particular, de forma a podermos intervir na comunidade, trazendo para o debate diário com os/as nossos/as adultos/as a desmistificação de ideias que poderão estar na génese do afastamento das mulheres e dos homens de contextos profissionais menos condizentes – por via das tradições culturais – com a sua categoria sexual de pertença, por recearem não ser aceites, em termos sociais, com a mesma ‘naturalidade’, ou ainda por acreditarem convictamente na sua menor competência para um ou outro domínio sem ainda o terem explorado.

Entendemos que estudar estas temáticas continua a ter uma importância fundamental na atualidade, pois, apesar da existência de políticas promotoras da igualdade de género no nosso país, como os Planos Nacionais para a Igualdade, torna-se urgente uma mudança de mentalidades em pessoas de todas as idades, e a educação/formação de pessoas adultas não poderá ficar à margem deste esforço concertado de transformação social.

Na planificação da nossa investigação foi nossa opção metodológica o paradigma de investigação interpretativo, recorrendo a uma estratégia qualitativa de análise da realidade, por se afigurar a melhor para tentarmos compreender os discursos das cinco mulheres entrevistadas, tendo nós selecionado como plano de pesquisa o estudo de casos múltiplos. Como técnica de recolha de dados optámos pela entrevista semiestrutura, para a qual foi elaborado um guião, tendo em conta os objetivos que nortearam este trabalho e as especificidades das pessoas a entrevistar.

Esta tese encontra-se dividida em duas partes. Na primeira, o enquadramento teórico, é feita a revisão da literatura científica em torno de duas temáticas: *A igualdade de género e o mundo do trabalho* e *As Mulheres nas Forças Armadas*. Na segunda

apresentamos o nosso estudo empírico, que se encontra igualmente subdividido em duas partes: *Conceção, planeamento e caracterização da metodologia do estudo e Apresentação, análise e discussão dos resultados*.

No primeiro capítulo da primeira parte, *A igualdade de género e o mundo do trabalho*, procuramos, num primeiro ponto, proceder a algumas clarificações conceptuais de conceitos como igualdade, diferença, desigualdade, indiferença, sexo, género, para compreendermos melhor o seu enquadramento na abordagem científica das questões de género e das suas implicações para a vida das pessoas de ambos os sexos. Num segundo ponto dedicamos algumas linhas à imagem da mulher na literatura e, num ponto seguinte, à mulher na Lei, por forma a termos uma visão sobre o lugar e imagem que as mulheres têm tido ao longo dos anos, em comparação com as visões dominantes sobre os homens e a masculinidade. O quarto ponto será dedicado a estereótipos de género e desigualdades sociais entre homens e mulheres, com o intuito de refletir em torno da proveniência da estereotipia e os seus reflexos sociais, o que nos permitirá apresentar, num ponto seguinte, alguns indicadores portugueses ilustrativos das desigualdades de género, por forma a aferirmos da sua amplitude atual na nossa sociedade. O último ponto prende-se com a temática das mulheres no mundo do trabalho em Portugal, no qual, pese embora ter havido progressos a este nível nos últimos anos, tentaremos perceber que resistências se oferecem ainda à sua entrada em certos domínios de atividade, bem como dar conta de possíveis indícios de segregação vertical e horizontal.

Quanto ao segundo capítulo, *As Mulheres nas Forças Armadas*, pretendemos, num primeiro ponto, apresentar a forma como decorreu a entrada das mulheres no contexto militar e, num segundo ponto, debruçarmo-nos sobre o ramo da Força Aérea em particular, por ser o meio profissional sobre o qual incidiu o nosso estudo empírico. A segunda parte desta tese, como já referimos, é dedicada ao estudo empírico que levámos a cabo com cinco mulheres militares e encontra-se também dividida em dois capítulos.

O primeiro, *Conceção, planeamento e caracterização da metodologia do estudo*, encontra-se subdividido em dois pontos, sendo que no primeiro apresentamos e justificamos as opções metodológicas que estiveram na base da nossa pesquisa no terreno e no segundo, apresentamos a metodologia, nela incluindo a descrição dos casos, a técnica de recolha de dados, os procedimentos levados a efeito e o tipo de análise escolhida para o tratamento da informação.

No segundo capítulo, *Apresentação, análise e discussão dos resultados*, é feita a apresentação dos resultados da nossa investigação, a qual é desdobrada em três pontos. Os dois primeiros têm em conta as duas dimensões de análise, através das quais organizámos a informação recolhida: *Tornar-se mulher militar* e *Ser mulher militar*. Encerramos este capítulo com uma síntese conclusiva, na qual pretendemos expor uma visão integradora das nossas interpretações diretamente alicerçadas nos discursos das participantes.

Na conclusão geral desta tese referimo-nos às implicações das conclusões delineadas para a intervenção no âmbito do nosso Mestrado, detemo-nos nas limitações metodológicas do nosso estudo e deixamos algumas sugestões para estudos futuros neste domínio.

Com este trabalho esperamos, através da análise do discurso de cinco mulheres militares, perceber de que forma as questões de género percorrem, ou não, o seu quotidiano numa profissão ainda de hegemonia masculina, permitindo-nos, enquanto profissional de educação e formação de pessoas adultas, conhecer melhor a realidade a este nível e tentar contribuir para a promoção da igualdade de género no domínio profissional ou em outras esferas da vida das pessoas de ambos os sexos.





**I PARTE**  
**ENQUADRAMENTO TEÓRICO**



**CAPÍTULO I**  
**A IGUALDADE DE GÉNERO E O MUNDO DO TRABALHO**



## **Introdução**

O homem parece sempre ter tido um lugar privilegiado na sociedade, tendo a seu cargo o sustento da família e, como tal, lhe estar atribuída a esfera pública, remetendo-se à mulher um segundo plano, o da esfera privada, como dona de casa, cuidadora da família, filhos e outros, tarefas durante anos desvalorizadas porque não remuneradas.

Em virtude de guerras, revoluções e, conseqüentemente, falta de mão-de-obra masculina, a mulher foi chamada à esfera pública, através do trabalho, contribuindo, também ela, para o desenvolvimento da economia, contributo este reconhecido como muito válido.

No nosso país, apesar da evolução verificada desde a Revolução dos Cravos, 25 de Abril de 1974, percebe-se que o caminho ainda não está concluído, sendo fundamental que o velho paradigma da divisão sexual do trabalho seja posto à margem para que se possa construir, para homens e mulheres, uma nova ordem social, desprovida de desigualdade.

As próprias organizações deverão dar o seu contributo, já que muitas vezes, no seu seio, têm como referência o comportamento hegemónico masculino, acabando por remeter a mulher para a inferioridade, para lugares rígidos na estrutura, dificultando o seu sucesso, mesmo quando ela possui elevados níveis de qualificação.

Mas para melhor compreendermos estas duas esferas, a das questões de género na sua entrecruzilhada o mundo do trabalho, neste capítulo faremos, num primeiro ponto, clarificações conceptuais, esclarecendo noções como igualdade, diferença, desigualdade, indiferença, sexo, género; o segundo ponto será dedicado a uma breve incursão sobre a imagem da mulher na literatura e, num ponto seguinte sobre a mulher na Lei, percebendo a forma como ela se encontra representada em ambas. Num quarto ponto, iremos deter-nos sobre os estereótipos de género e desigualdades sociais entre homens e mulheres e, em seguida apresentaremos alguns indicadores portugueses ilustrativos das desigualdades de género. Por último, dedicaremos o sexto ponto às mulheres no mundo do trabalho em Portugal.

## 1 – Clarificações concetuais

“Ninguém nasce mulher: torna-se mulher”  
(Beauvoir, 1967, p. 9).

No âmbito deste trabalho parece-nos importante clarificar a noção de *igualdade* e *desigualdade*, bem como a noção de *diferença* e *indiferença*, que poderão causar algumas dúvidas, fruto do seu uso pelo senso comum.

A noção de *igualdade*, como refere Barros (2005), é tão antiga quanto complexa, até porque contrasta, em simultâneo, com a *diferença* e com a *desigualdade*. Como o autor esclarece, “quando se considera o par «igualdade x diferença» (ou «igual» x «diferente») tem-se em vista algo de ordem das essências: uma coisa ou é igual a outra ou então dela difere” (p. 345). Continua o autor a esclarecer que “já o contraste entre igualdade e desigualdade refere-se quase sempre não a um aspeto «essencial», mas a uma «circunstância» associada a uma forma de tratamento” (idem, ibidem).

No fundo, *igualdade* e *desigualdade* estão relacionadas com uma forma de tratamento específica, diferenciada, ou seja, o de serem conferidas mais ou menos restrições, mais ou menos privilégios a alguém. Quando se fala em *igualdade* entre homens e mulheres pretende-se abolir as desigualdades entre eles existentes até que elas sejam verdadeiramente erradicadas, trata-se portanto da busca de um tratamento das possíveis diferenças sem *desigualdade*, pois aquelas não devem gerar discriminação no tratamento, mas antes serem tratadas de igual forma, dito de outro modo, devemos buscar uma *igualdade* dentro da *diferença*.

A título ilustrativo, para compreendermos que poderemos apelar tanto à noção de *diferença* como à noção de *igualdade* num determinado contexto, consideremos, por exemplo, a questão da maternidade. Se pretendermos lutar pelo seu reconhecimento (da maternidade) estaremos a lutar pelo respeito da *diferença* já que só as mulheres podem ser mães, já se se lutar, no caso da inserção de ambos os sexos no mercado de trabalho, para que a maternidade não seja vista como um obstáculo, possibilitador de prejuízo às mulheres, estar-se-á a apelar à *igualdade* de tratamento entre homens e mulheres. Outro exemplo que também vai nesta linha foi apresentado por Margaret Wright, feminista africano-americana, em 1968, citada por Bock (2008):

“Na libertação das mulheres negras nós não queremos ser iguais aos homens, da mesma maneira que na libertação negra não se lutava para se ser igual ao homem branco. Nós lutamos é pelo direito a sermos diferentes e a não sermos punidas por esse facto” (p. 89).

Como refere Bock (2008) “algumas investigadoras acreditam que a dicotomia igualdade *versus* diferença é uma falsa dicotomia resultante mais de más interpretações do que de perspectiva” (p. 89). Mas outras acreditam que deverá haver uma escolha de um ou outro termo e insistem na existência de uma dicotomia.

Na verdade, este “conflito” igualdade/diferença revela algum perigo pois a *igualdade* tanto pode implicar o argumento liberal, como reduzir o conceito de género à sua insignificância. O próprio feminismo<sup>3</sup> oscilou entre a *igualdade* e a *diferença*, tendo a discussão trazido vantagens: a *diferença* deu maior proteção para as mulheres no trabalho, numa altura em que a legislação social do trabalho era rara e a *igualdade* permitiu-lhes, por exemplo, ter acesso ao voto.

Também Carrilho (1990) se reportou ao percurso que o conceito de *diferença* teria tido, referindo que:

“depois da «diferença» ter constituído, durante séculos, pretexto para ideologizar a submissão do sexo feminino (e mais tarde dos povos não europeus) passa-se ao longo deste século, a uma luta pelo reconhecimento da fundamental igualdade dos seres humanos. Nos últimos anos, porém tem vindo a criticar-se o carácter homogeneizador da ideia de igualdade – e volta-se a recuperar o conceito de diferença, já não para constituir fonte de submissão, mas como princípio que se pretende libertador de novas energias” (p. 19).

Já Santos (1999) refere-se à *diferença* afirmando que:

“há que reconhecer que nem toda a diferença é inferioridade. (...) Uma política de igualdade que nega as diferenças não inferiorizadoras é, de facto, uma política racista. (...) Sempre que estamos perante diferenças não inferiorizadoras, uma política de igualdade genuína é a que permite a articulação horizontal entre identidades discrepantes e entre as diferenças em que elas assentam” (p. 44).

Quando Barros (2005, p. 363), no seu texto atrás referido, completa a sua exposição introduzindo a noção de *indiferença*, opondo-a à da *diferença*, parece ir no sentido das palavras de Bock (2008), de que não se deve considerar aquela dicotomia, já que nos deixa perceber que devemos respeitar a *diferença* na promoção da *igualdade*, antevendo que, se consideramos a *indiferença*, tal corresponderá a ignorar a *diferença*, resultando daqui sim o incremento da *desigualdade*.

---

<sup>3</sup> O termo feminismo nasceu em França, entre os anos 1870-1880 e propagou-se a outros países no virar do século XIX-XX. Esta temática pode ser aprofundada na obra de Manuela Tavares (2011), *Feminismos: percursos e desafios* (1947-2007).

Barros (2005) ainda acrescenta que a *desigualdade* é circunstancial quando afirma:

“o que obriga a falar em circunstâncias para as questões relacionadas à desigualdade é o facto de que qualquer desigualdade que esteja sendo imposta a um grupo ou a um indivíduo está sujeita ela mesma à circunstancialidade histórica, sendo esta última instância reversível” (p. 349).

Ao considerarmos o homem e a mulher, na busca incessante de uma sociedade mais justa, deveremos considerar as suas *diferenças*, respeitá-las no tratamento dado aos dois sexos, proporcionando a *igualdade* entre eles, combatendo-se pressupostos do senso comum que parece confundir que, na busca da *igualdade*, se pretenda fazer de homem e mulher seres iguais. Pretende-se, pelo contrário, respeitar as suas *diferenças* e tê-las em conta, não sendo indiferentes a elas, para que a *desigualdade* não se verifique entre homens e mulheres em qualquer circunstância das suas vidas.

Também em torno das noções de *sexo* e *género* existe alguma confusão para o senso comum, nomeadamente quando nos reportamos à igualdade de género, já que, com frequência, elas são erroneamente usadas como sinónimas, mas embora possam ter em conta aspetos diferentes, poderemos considerá-las, como refere Vicente (1998) “significantes que não se excluem nos seus significados mas que se distinguem” (p. 11). Torna-se, assim, imperioso fazer a sua distinção antes de prosseguirmos.

Na verdade, estes dois termos têm trazido, ao longo dos tempos, algumas discussões mas poderemos, de forma abrangente, afirmar que o *sexo* feminino ou *sexo* masculino podem definir somente as características biológicas e, conseqüentemente, estarão marcados geneticamente, já o conceito de *género* pode ser aplicado a todos os componentes que não sejam fisiológicos do *sexo*, ou seja, aos que são percebidos em termos culturais como femininos ou masculinos. Já Scott (2008) advertia para a dificuldade da definição das palavras quando afirmava “quem se proponha codificar o significado das palavras trava uma batalha perdida, porque as palavras, como as ideias e as coisas que elas significam, têm uma história” (p. 49). Ainda reportando-nos às discussões que estes termos originaram depois da introdução do termo género nos estudos científicos a partir do final dos anos 60 do séc. XX, referimos um dos exemplos de discussão deste par. Judith Butler (1990) haveria de pôr em causa a ideia veiculada pelo feminismo de que a noção de *género* decorreria do *sexo*, questionando em que medida essa distinção *sexo/género* não seria arbitrária. Mas analisemos melhor os dois termos.



O *sexo* é uma expressão usada “para distinguir os indivíduos com base na sua categoria sexual de pertença: o *sexo* masculino e o *sexo* feminino” (Vieira, Nogueira, & Tavares, 2010, p. 12). Assim, o *sexo* prende-se com as características biológicas que distinguem os seres humanos femininos e masculinos.

O conceito de *género* surge nos estudos sobre mulheres no final da década de 60 do séc. XX, como se disse atrás, como uma categoria social que tinha como objetivo eliminar a ideia de que a inferioridade da mulher teria a ver com a sua natureza, tendo este aparecimento trazido confusão à ciência e ao senso comum porque, exatamente, veio substituir a palavra *sexo*. Mais ainda, este novo conceito implicaria que “mulheres e homens não são membros de um *sexo* mas de um “género”, como se, na verdade, eles mais não fossem do que “indivíduos” essencialmente idênticos, onde o *sexo* não fizesse qualquer diferença uma vez que, sendo “biológico”, era socialmente irrelevante” (Bock, 2008, p. 86).

Scott (2008) refere que as feministas, na tentativa de dar mais credibilidade aos trabalhos académicos sobre as mulheres, a dada altura começam a substituir a palavra “mulheres” por “género” nos títulos, para além de que este conceito passaria também a servir para “(...) indicar que tudo o que se refere às mulheres se refere igualmente aos homens, que o estudo de uns implica o estudo dos outros” (p. 53). Ainda segundo a autora, o género é sobretudo usado para falar das relações sociais entre sexos e seria “uma categoria social imposta a um corpo em função do seu *sexo*” (p. 53).

No fundo, e numa tentativa de clarificação da possível confusão entre os conceitos, podemos afirmar que o género, designa tudo quanto não é fisiológico do *sexo*, surgindo como um termo usado para referir comportamentos sociais que são exibidos por cada um dos sexos, ou seja, resulta de uma construção social, de um processo de socialização.

Quanto ao *género*, ele é usado para “descrever inferências e significações atribuídas aos indivíduos a partir do conhecimento da sua categoria sexual de pertença. Trata-se, neste caso, da construção de categorias sociais decorrentes das diferenças anatómicas e fisiológicas” (Vieira, Nogueira, & Tavares, 2010, p. 12).

Kay Deaux (1985, citada por Vieira, 2008), apresenta também uma proposta para a distinção entre esta noção (*género*) e a noção de *sexo*. Utiliza o termo *sexo* para mencionar e comparar os indivíduos com base na respetiva pertença a uma de duas categorias demográficas possíveis, em virtude das suas características biológicas: *sexo* masculino e *sexo* feminino. O termo *género*, para a autora, reporta-se aos julgamentos,

às perceções, às atribuições e às expectativas relativamente ao *sexo* masculino e ao *sexo* feminino, tratando-se aqui da construção de uma categorização social decorrente das diferenças biológicas. Daqui poderemos inferir que o *género* se apresenta como um dos principais organizadores das relações sociais e antevemos a sua complexidade.

Ao encontro deste pressuposto vai a opinião de Beauvoir (1967), expressa no início deste capítulo, quando afirma que, embora se nasça do *sexo* feminino, isso não determina a forma como uma dada pessoa “se torna mulher”, até porque, segundo a autora, os rapazes e as raparigas têm comportamentos muito semelhantes no início, comportamentos esses que se diferenciarão por mediação de terceiros, ou seja, da sociedade. Isto leva-nos a concluir que o *sexo* surge como algo associado a características fisiológicas, ao passo que o *género* é uma construção “marcada pela cultura envolvente e pela circunstância familiar em que nascemos, com tudo o que isso implica de tradição, de normativo...” (Vicente, 1998, p. 11)

Eagly (1987) também se referiu ao conceito de *género*, mas deu particular ênfase ao ‘papel social’, em detrimento da socialização e das predisposições biológicas para explicar as chamadas diferenças de *género*. Assim, a autora apresenta uma teoria em que considera que as diferenças sexuais são o produto dos papéis sociais desempenhados, os quais apontam normas de conduta a seguir, bem como comportamentos esperados. Daí que os papéis que homens e mulheres assumem, sejam os responsáveis pelos seus diferentes comportamentos.

Todas as sociedades parecem reconhecer a existência de sexos diferentes e tendem a incluir cada pessoa numa dada categoria sexual específica. De facto, o *sexo* de uma criança é um fator importante para o seu desenvolvimento, tanto mais que este pode ser condicionado pelas diferentes reações das pessoas perante uma criança do *sexo* masculino ou do *sexo* feminino. Por isso o *género*, de carácter cultural, faz com que, para além das diferenças genéticas entre os sexos, se espere, na maior parte das sociedades, que os homens e as mulheres se comportem de uma maneira diferente e assumam diferentes papéis. Assim, para cada pessoa ir ao encontro das expectativas da sociedade em que vive, desde criança terá de desenvolver valores e comportamentos apropriados, na sua cultura, para os membros do seu *sexo* biológico.

Como já referimos, a igualdade pretendida não é uma igualdade de características, mas sim uma igualdade de oportunidades, independentemente do *sexo* biológico. Para que tal seja levado a bom porto, haverá que reconhecer o papel perverso dos *estereótipos* de *género*, que constituem ideias sobre qual deve ser o comportamento

das pessoas em função da sua categoria de sexual de pertença. Estes *estereótipos* (a que voltaremos no próximo ponto) poderão inclusive advir da perpetuação de determinada imagem construída para a mulher e para o homem, por exemplo na literatura, ou até mesmo na legislação.

Detenhamo-nos, de forma breve, em específico sobre a imagem da mulher na literatura (sem nenhum encadeamento particular), bem como na legislação portuguesa, percebendo de que forma a mulher foi sendo então “construída” no contexto literário e na lei, “construção” que mais não fez, como veremos, senão originar, agudizar e até ajudar a perpetuar a estereotipia no caso da mulher.

## **2 – A imagem da mulher na literatura**

No decorrer da história, a imagem da mulher, através de epístolas, poesia, romances, e outros, tem sido ora associada aos infortúnios humanos, ora submissa, ora santificada, ora mulher anjo, ora perdição, ora adúltera.

Recordemos Eva, mulher que seduziu Adão e causou a perda do direito ao paraíso, oferecendo-lhe o fruto proibido. Sendo a primeira mulher, demonstrava já alguma rebelião, pondo em causa (já) a submissão feminina, pois desobedeceu às ordens de Deus, comendo o fruto do conhecimento. Mas a submissão estava subjacente, não tivesse sido ela feita da costela do homem, apenas para lhe fazer companhia (Ferreira, 2002).

Pandora foi associada para sempre, através da mitologia clássica, à libertação de todas as mazelas do mundo. Foi a curiosidade feminina a responsável pela libertação da inveja, do ciúme, da ambição e muitos outros males e foi por isto que ela foi lembrada, e não pelo facto de ter também libertado a esperança (para nos lembrar que o sofrimento é passageiro), facto esquecido quando se alude a esta mulher (*idem*).

Já Maria, a grande figura do cristianismo, parece ter vindo apaziguar esta imagem, por ser virgem, por ser imaculada. A Virgem Maria, ao conceber o filho de Deus, redime as mulheres do pecado que cometera Eva e, por isso, foi exaltada. Foi este modelo de mulher que se tentou promover, a sua vida de esposa dedicada ao lar e ao marido, a mãe protetora, esta seria a mulher ideal (*idem*).

Na época Medieval, através dos Trovadores, aparece-nos a donzela e a senhora. A primeira, sob o poder paterno e inibida portanto de influência, ocupava pouca ou nenhuma importância social. Pela sua insignificância jurídica e impedida de dispor de qualquer bem, não prendia atenção dos trovadores. Era à senhora (mulher casada) que eles endereçavam o seu grande amor, dedicando-lhe servilismo real e um carácter voluntariamente adúltero (idem).

Em Gil Vicente (1465?-1540), as mulheres fazem dos homens maridos atraídos enquanto estão ausentes. Ele aborda o tema da infidelidade feminina com divertido cinismo.

Encontramos também na literatura o ideal feminino a traduzir uma certa dualidade, fruto da imagem deixada por Inês de Castro, rainha depois de morta, isto porque ela assemelhou-se a Maria como esposa e mãe, mas assemelhou-se a Eva porque fora amante também.

Na época Barroca encontramos a mulher ancorada na religião, mas com anseios carnaís, isto numa época em que o prazer sexual da mulher era muito mal visto. Para o ilustrar encontramos as Cartas Portuguesas de Soror Mariana Alcoforado, cartas que escandalizaram a sociedade no século XVII pelo seu teor, quiçá erótico até em nosso entender, afinal tratava-se de uma freira, enclausurada num convento em Beja, mas que sucumbiu à carne com o seu cavaleiro francês Chamilly. De facto, “Com que cara fica um convento onde uma freira escreve cartas de amor, atestando a falência de uma clausura onde entram e saem cavaleiros franceses?” (Barreno, Horta, & Costa, 2010, p. 25).

Camilo Castelo Branco, quando escreve o *Amor de Perdição* na sua cela, retrata, tanto Mariana como Teresa, como mulheres angelicais, associando-as ao suicídio por amor (Ferreira, 2002).

Em Almeida Garrett a mulher não cabia opinar, pedia-se-lhe a submissão e uma pose discreta de fada do lar. As personagens femininas da sua ficção são quase trágicas, aptas ao sacrifício e tornam-se vítimas de um destino maldito. Na sua poesia, a mulher é uma mulher-porcelana. O mesmo se encontra em Eça de Queirós em que a mulher é assemelhada a uma porcelana que se parte facilmente, se exhibe, como um objeto de luxo. Em seu entender, “surpreende-se-lhe uma profunda vacuidade, uma dolorosa consagração da perfídia numa ausência de capacidades intelectuais” (Barreira, 1986, p. 523).

Já no século XX, ainda a coincidir com a vigência do Estado Novo e obra censurada por Marcelo Caetano, salientamos a imagem da mulher retratada na reescrita da Cartas de Mariana Alcoforado, obra em que as autoras, que ficariam conhecidas como as *Três Marias*<sup>4</sup>, desafiam o regime, dando às mulheres uma forma de reagirem à opressão.

Num contexto mais recente, Lídia Jorge, por exemplo, em *A Costa dos Murmúrios* (1999), num ambiente de Guerra Colonial, a autora apresenta a mulher numa situação de inferioridade, de subordinação sexual e até vítima de violência a que é submetida no âmbito conjugal.

Muitas outras linhas foram escritas ao longo dos séculos, ora perpetuando a imagem da mulher submissa, ora demonstrando uma imagem de mulher fatal, postulando uma suposta superioridade masculina.

De acordo com o exposto parece estar a opinião de Beauvoir (1967), quando escreve:

“A literatura infantil, a mitologia, contos, narrativas, refletem os mitos criados pelo orgulho e os desejos dos homens: é através de olhos masculinos que a menina explora o mundo e nele decifra seu destino. (...) Nada mais tedioso do que os livros que traçam vidas de mulheres ilustres: são pálidas figuras ao lado das dos grandes homens; e em sua maioria banham-se na sombra de algum herói masculino. (...) Todos os acontecimentos importantes ocorrem através dos homens, a realidade confirma esses romances e essas lendas. Se a menina lê os jornais, se ouve a conversa dos adultos, constata que hoje, como outrora, os homens dirigem o mundo. Os chefes de Estado, os generais, os exploradores, os músicos, os pintores que ela admira são homens; são homens que fazem seu coração bater de entusiasmo” (p. 31).

Até na linguagem se deu, durante muito tempo, invisibilidade à mulher pois eram usados vocábulos masculinos nas referências a coletivos de ambos os sexos. Devido a esta situação, tornou-se premente a eliminação do uso do masculino genérico, ou, na designação de Maria Isabel Barreno (1985), do *Falso Neutro*, para designar o conjunto do masculino e feminino, compreendendo-se que a própria linguagem possa ser fator de reprodução de desigualdades de género.<sup>5</sup> Para além disto, também Maria do Céu da Cunha Rêgo (2010)<sup>6</sup> alertava para o facto de que o “Homem é pensado como o ser humano padrão, a norma da humanidade e a ‘Mulher’ é pensada como o ser humano específico, apenas o símbolo da *função reprodutora*. Se compararmos o conteúdo destes

---

<sup>4</sup> Maria Teresa Horta, Maria Isabel Barreno e Maria Velho da Costa, autoras da obra *As Novas Cartas Portuguesas*, publicada em 1972.

<sup>5</sup> Esta temática por ser aprofundada em:

<http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Linguagem.pdf>.

<sup>6</sup> Disponível em

[http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=90342398&PUBLICACOESstema=55466&PUBLICACOESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=90342398&PUBLICACOESstema=55466&PUBLICACOESmodo=2). Acedido em 30/04/2012, às 19h03m

dois conceitos nos dicionários dificilmente poderemos concluir de outro modo” (idem,ibidem), uma vez que essa distinção é clara.

### **3 – A mulher na Lei**

Ao longo dos séculos, o nosso país foi atravessado por vários regimes políticos que culminariam numa mudança radical da situação das mulheres, mudanças às quais a legislação não pôde escapar, já que o Direito foi acompanhando os movimentos sociais e suas reivindicações de direitos iguais entre homens e mulheres e de eliminação das desigualdades.

Assim, quanto à legislação, ela muito desprotegeu a mulher anos e anos, como ilustram Barreno, Horta e Costa (2010): “Bem me podeis executar, quem me defende? A lei? A que dá aos pais todos os direitos de mordaza, aos machos primazia e à mulher somente o infinitamente menos nada, com dádivas de tudo?” (p. 52).

A este respeito fazemos aqui uma breve incursão neste domínio, tomando como ponto de partida a primeira Constituição Portuguesa, datada de 23 de setembro de 1822. Ela era, para a época, bastante respeitosa relativamente às mulheres, já que, logo no seu 1º artigo refere que a “*Constituição política da Nação Portuguesa tem por objeto manter a liberdade, segurança, e propriedade de todos os Portugueses*” e considera no seu artigo 21º que “*Todos os Portugueses são cidadãos*”. No entanto, modificar-se a mentalidade apenas porque a lei estava mudada não era tarefa fácil “na medida em que estava tão enraizado na estrutura mental do homem dessa época a natural subalternidade das mulheres que nem lhes passava pela cabeça procederem à subsequente distinção formal” (Pires, 1997, p. 45). Esta subalternidade é ilustrada na obra de Barreno, Horta e Costa (2010), quando se lê que “assim são os homens; amor de mulher para eles é entrega, obediência, serviço, gratidão” (p. 143). A Constituição de 1838, que lhe sucedera, pouco ou nada alterou relativamente às mulheres.

O Código Civil napoleónico, de 1 de Julho de 1867 – conhecido como Código de «Seabra», veio discriminar especialmente as mulheres casadas, apesar de no seu artigo 7º referir que a “*lei civil é igual para todos, e não faça distinção de pessoas, nem de sexo, salvo nos casos que forem especialmente declarados*”. De facto, a discriminação contra as mulheres casadas percebe-se na sua subjugação ao marido,

obrigando-as a prestar-lhes obediência, até à proibição de, sem o consentimento dele, administrarem ou comprarem qualquer bem, ou mesmo só podendo as mulheres fazer a administração dos bens do casal na falta ou impedimento do marido. Em boa verdade, este código veio legitimar pela lei uma “suposta” inferioridade da mulher, como ilustravam Barreno, Horta e Costa (2010):

“(…) pois em nós nada mandamos e de nós nada decidimos, os desejos vergando aos nossos pais que nos ordenam ou de nossos maridos que nos compram, homens sempre bem talhados em fatos, avançada idade e dinheiro, em posição na vida. – Que repugnância, Mariana, que martírio!” (p. 135).

O Regime Republicano veio atenuar a subjugação da mulher, isto porque a 5 de outubro de 1910, com a instauração da I República, assistiu-se a algumas mudanças importantes, nomeadamente com as leis do Divórcio e da Família mas nunca foi conseguido o sufrágio feminino, já que a Lei nº 3 de Julho de 1913 atribuía o direito de voto apenas aos cidadãos do sexo masculino que saibam ler e escrever, sendo que antes somente os chefes de família podiam votar. Mas a médica Carolina Beatriz Ângelo, como refere Ferreira (1999), conseguiu depositar o seu voto ainda em 1911, invocando a sua qualidade de chefe de família, já que era mãe e viúva. Ela conseguiu esse direito em tribunal devido à expressão «*cidadãos portugueses*» por se considerar que englobaria homens e mulheres. Devido a esta situação, passou a especificar-se «*chefes de família do sexo masculino*» na legislação e as mulheres só viriam a ter direito ao voto em 1931, através do Decreto nº19 694, de 5 de Maio, mas esse direito era apenas reconhecido às diplomadas com curso superior ou secundário, sendo que as restantes tiveram de esperar até depois do 25 de abril de 1974.

Com o Estado Novo a situação da mulher regrediu. Recordemos palavras proferidas por Oliveira Salazar, o então recém-empossado Presidente do Conselho de Ministros que, em 1932, em resposta a uma pergunta sobre qual seria o papel destinado à mulher no novo governo e regime, ele afirmaria a mulher casada, como o homem casado, é uma coluna da família, base indispensável de uma obra de reconstrução moral e a sua função de mãe, de educadora dos seus filhos, não era inferior à do homem. Segundo ele, devia-se deixar o homem a lutar com a vida no exterior, na rua e a mulher a defendê-la, no interior da casa (Ferro, 1933). As palavras de Oliveira Salazar antecipavam o que iria proferir-se na nova Constituição da República, datada de 11 de Abril de 1933 que, embora determinasse a igualdade de direitos e deveres dos dois cônjuges relativamente aos filhos (artigo 12º), discriminava a mulher no seu artigo 5º,

onde estabelecia a igualdade dos cidadãos perante a lei mas “...salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família...”.

Nesta época, a missão da mulher na vida era sobretudo dedicar-se à casa e aos filhos e ser uma boa doméstica, uma boa esposa e uma boa mãe, enquanto ao homem cabia o papel de ganha-pão. Como diz o velho ditado português: *O homem na praça, a mulher em casa*. E “depois há as tarefas das mulheres, que acima de todas está a de ter filhos, guardá-los e tratá-los na doença, dar-lhes a educação em casa e o carinho” (Barreno, Horta, & Costa, 2010, p. 225). Salazar lança até um slogan intitulado “A mulher para o lar”. “Era um modelo semelhante à mulher dos três KKK: *Kinder, Kuche, Kirche* (filhos, cozinha, igreja), de inspiração nazi e fascista” (Rodrigues, 1983, p. 910).

Chegada a Revolução de 25 de Abril de 1974, assistimos ao início de um período em que a vida dos portugueses e, nomeadamente das portuguesas, mudou muito. A mulher toma verdadeiramente consciência da opressão e das discriminações a que era submetida e passa a ser parte integrante da luta pela cidadania no trabalho e na sociedade, reivindicando mudanças e saindo à rua, com reclamações igualitárias.

A Constituição de 1976 veio estabelecer a igualdade entre mulheres e homens ao consagrar, no seu artigo 13º, o princípio jurídico universal da igualdade e a não discriminação em função do sexo. O artigo 58º, no seu número 2, alínea b), colocou a igualdade de oportunidades na profissão, devendo o Estado intervir para que o direito ao emprego não fosse limitado em função do sexo, assim como o acesso a quaisquer cargos ou categorias profissionais (Tavares, 2000). Seguiu-se a adequação do Código Civil de 1966, que ainda vigorava, à Constituição, para que, também nele, houvesse uma equiparação jurídica entre homem e mulher.

No entanto, avançar-se-ia um pouco mais na revisão Constitucional de 1997, promovendo-se o fim da discriminação e explicitando-se uma posição pro ativa para a igualdade.

Relativamente aos direitos das mulheres, as transformações legislativas, pós 25 de Abril, foram “bastante profundas e altamente positivas para a situação das mulheres” (Ferreira, 1999, p. 201). Com efeito “Portugal foi considerado um dos países da Europa com legislação mais avançada nesta área” (Tavares, 2000). No entanto, na opinião de Ferreira (1999), parece que estas transformações nunca foram verdadeiramente valorizadas, isto porque não houve uma verdadeira mobilização das mulheres para o alcance destas mudanças já que, segundo a autora:



“O dismantelar do regime ditatorial permitiu que as inovações legislativas pudessem ser feitas praticamente sem oposição, em clima de alargado consenso nacional. (...) Não houve, portanto, que compatibilizar as mudanças com a velha ordem jurídica, o que permite afirmar-se que as mudanças ocorreram, assim, de súbito e de «cima para baixo»” (p. 220).

Apesar de todos estes avanços e retrocessos que temos vindo a constatar, houve de facto ao longo dos séculos uma mudança importante da situação das mulheres, a própria legislação acompanhou-a mas, embora tal seja inegável, ainda continuamos a ter a necessidade de nos questionarmos sobre estereótipos, atitudes e comportamentos, que prevalecem e têm colocado sobretudo as mulheres em situação de discriminação.

De facto, o combate aos estereótipos de género, ou seja, à uma visão sexista do valor e dignidade das mulheres e dos homens, continua a ser alvo de preocupação na atualidade. É precisamente à persistência de estereótipos de género, que atribuem às mulheres e aos homens capacidades e papéis específicos e tradicionais, estereótipos que perpassam todas as esferas da vida provocando desigualdades, a que nos iremos dedicar no ponto seguinte.

#### **4 – Estereótipos de género e desigualdades sociais entre homens e mulheres**

*“Tu a quem sempre dei bons exemplos, te levei à igreja e se não foste à escola foi por teima do teu pai que é de opinião dele as raparigas não terem precisão de saber ler (...) pois o destino das mulheres é este (...)”*

(Barreno, Horta, & Costa, 2010, p. 245).

Foi Lippman, um jornalista americano, em 1922, que introduziu o conceito de estereótipo quando quis explicar como se formava a opinião pública, para dar a conhecer como os indivíduos reagem a pessoas de diferentes países e proveniências étnicas. Cientistas vários absorveram este termo, tendo-se, por isso, transformado, desde então, num dos construtos que mais tem merecido a atenção dos estudiosos que se interessam pela forma como são avaliados, correta ou incorretamente, os membros de grupos identificáveis (Deaux & Lewis, 1984, p. 991; Vieira, 2008, p. 3).

Como deduzimos do ponto anterior, os estereótipos constituem ideias que são partilhadas e generalizadas acerca de como são e como devem comportar-se as pessoas em função de pertencerem ao sexo masculino ou ao sexo feminino. Tal se percebe

também através de alguns versos de um poema intitulado “*O Homem e a Mulher*”<sup>7</sup>, de Vítor Hugo, conhecido poeta e novelista francês, autor da obra “*Les Misérables*”:

“O homem é a mais elevada das criaturas./A mulher é o mais sublime dos ideais./ (...) O homem é o cérebro;/a mulher é o coração./ O homem é um gênio;/a mulher, um anjo. (...) O homem pensa./A mulher sonha. (...) O homem é um oceano./A mulher um lago”.

Em nosso entender, apesar do autor tentar defender uma complementaridade entre o homem e a mulher, acaba por apontar a esta uma forma de ser submissa.

Como refere Amâncio (1994), há uma frase de Lippman que ilustra a conceptualização dos estereótipos e que é muitas vezes citada na literatura sobre esta temática: “*o mundo exterior e as imagens na nossa mente*”<sup>8</sup>. Ainda na opinião da autora citada, esta frase terá seguramente influenciado, como referimos acima, os estudos sobre estereótipos que se desenvolveram a partir da década de 30 do séc. XX, nomeadamente na formação da estereotipia que:

“é vista como resultante dos sistema de valores dos indivíduos e constituindo uma ordem significativa da realidade que lhes permite orientar-se e adaptar-se, e a interdependência entre estereótipos e sistema de valores é considerada determinante da sua resistência à mudança e da rejeição da informação que é incongruente com o estereótipo. Por outro lado, a natureza psicológica dos estereótipos confere-lhes um caráter subjetivo e pessoal. Quanto ao objeto, os estereótipos constituíam, para Lippman, generalizações falsas e perigosas, cuja mudança dependia de uma educação que pudesse levar as pessoas a tomar consciência da ausência de fundamento dos seus juízos” (idem, p. 35).

Na verdade, há um grande consenso entre os autores de que os estereótipos de gênero têm simultaneamente uma componente descritiva, pois devido ao sexo da pessoa se assume que ela terá determinadas características, tanto ao nível físico, como em termos psicológicos (Vieira, 2008, p. 2), e uma componente prescritiva, que determina modos de “ser homem” e de “ser mulher”, ou seja, expectativas de como cada um dos sexos deverá comportar-se.

Esta perspetiva da prescrição compreende-se melhor se pensarmos que é precocemente que os comportamentos individuais e, conseqüentemente, as relações sociais, se moldam. Esta origem tende a advir das relações estabelecidas na família. Com efeito, os pais e as mães tendem a ser os responsáveis primários/as pela nossa socialização e, como tal, esta terá por base as suas próprias crenças, que refletem os padrões interiorizados de masculinidade e de feminilidade. Estes padrões serão reguladores dos seus próprios comportamentos e atitudes e, conseqüentemente, servirão

---

<sup>7</sup>Disponível em <http://horaderelaxar.com.br/2009/01/08/o-homem-e-a-mulher-poema-de-victor-hugo/>. Acedido em 30/03/2012, às 19h35m.

<sup>8</sup> Tradução nossa. No original lê-se “the world outsider and the pictures in our heads”

para regular os comportamentos e atitudes dos seus filhos e filhas, com vista a uma suposta adequada aceitação social.

Com efeito, é a família o primeiro contexto no qual nos inserimos e é aí que a nossa socialização acontecerá, primeiramente, já que é no seu seio que passaremos a maior parte do tempo no início das nossas vidas. Estudos realizados com crianças mostraram que a divisão dos papéis entre os sexos na família contribuem para a estruturação dos estereótipos sexuais por elas adoptados nas vidas subsequentes. De facto, num estudo Williams, Bennett e Best (1975, citados por Amâncio, 1994) foi verificado que a estruturação referida se inicia na pré-primária, se desenvolve na primária e estabiliza no fim do período escolar e ainda que o conhecimento do estereótipo masculino é anterior à aprendizagem do estereótipo feminino.

No entanto, a investigação também tem mostrado que o simples conhecimento dos estereótipos não motiva, por si só, comportamentos em consonância com eles por parte das crianças como referem Bussey e Bandura, (1999, citados por Vieira, 2008, p. 16). Quanto à adolescência, os resultados das investigações sobre a aquisição dos estereótipos não são coincidentes. Umas vão no sentido de que os adolescentes mais velhos parecem mostrar-se mais sensíveis às crenças estereotipadas sobre os homens e as mulheres, outras apontam para uma menor rigidez na utilização dos estereótipos nesta fase da vida (Vieira, 2008, p. 17).

Na verdade, não é apenas enquanto crianças que o peso desta influência começa, ou que esta aprendizagem se dá, já que parece começar bem mais cedo, pois em estudos feitos com mães grávidas, as próprias mães, já tendo conhecimento do sexo do seu feto, descreveriam os movimentos fetais com adjetivos associados ao sexo em causa. No entanto, como refere Vieira (2007):

“Pelo facto de não existirem diferenças reais entre os fetos masculinos e os fetos femininos, a este nível, as percepções diferenciadas das mães deixam já antever a presença de estereótipos de género nas expectativas emitidas, a respeito do rapaz e da rapariga, mesmo antes do nascimento” (p. 21).

É, portanto, muito precocemente que se criam ideias estereotipadas, como dão conta esses estudos feitos com mães grávidas. Eaton e Enns (1986, citados por Vieira, 2007), sobre este aspeto acrescentam ainda que:

“... no caso de estarem à espera de um rapaz, tendiam a descrever os movimentos fetais como “vigorosos”, “verdadeiros tremores de terra” e “tranquilos, mas fortes”; caso o bebé fosse do sexo feminino, este era descrito como apresentando movimentos “muito suaves”, “não excessivamente ativos” e “vivos, mas não muito enérgicos” (p. 21).

Na sequência destas expectativas, o género apresenta-se como uma das variáveis que mais influencia a organização da sociedade. Assim sendo, poderemos questionar-nos se as famílias terão consciência de quão importante será a educação dada nos primeiros anos a rapazes e raparigas e de como, logo nessa idade, poderão já estar a promover as desigualdades de género.

Se sobre este facto tivéssemos dúvidas bastar-nos-ia recordar, recorrendo ao senso comum, quantas vezes, ainda, se oferecem brinquedos às crianças, diferenciando-os consoante se trate de uma menina ou de um menino, bem como o número de vezes que “reprovamos” comportamentos como a menina a brincar com carros ou o menino a brincar com bonecas, ou “aceitamos e incentivamos” comportamentos como o menino jogar à bola e a menina brincar às tarefas domésticas.

O senso comum também nos permite recordar ainda aspetos como a diferenciação de cores para o menino e para a menina; a diferença na decoração do espaço físico, por exemplo o quarto, que irá receber a criança; as escolhas das atividades extralectivas para as crianças, remetendo para os rapazes o futebol e para as meninas o ballet; o facto de aos rapazes ser permitido sair à noite com menor idade de que às raparigas, entre muitos outros, aspetos estes que, inconscientemente, são promovidos sem que se dê conta das suas consequências para uma sociedade que pretendemos igualitária.

De facto, sem qualquer suporte científico, a família e os restantes agentes de socialização continuam a educar de maneira diferente o rapaz e a rapariga para o desempenho de inúmeros papéis ao longo da vida.

A escola não escapa a esta postura que começa logo no ensino pré-escolar. Os/as educadores/as deverão estar conscientes de que as suas próprias posturas, as suas escolhas de jogos, dos materiais pedagógicos, a forma como organizam as salas poderão ter por base ideias estereotipadas e que, para combater estas ideias, não as transmitindo às crianças, deverão gerar práticas educativas que promovam a igualdade entre meninos e meninas. A mesma postura se esperará de professores/as e formadores/as, no nosso caso, de adultos/as, sem que se condene qualquer suposto desvio, julgado como negativo, ou até conduzindo a punições sociais, ou seja, “se reprovar” um rapaz, um homem choramingas ou uma menina, uma mulher agressiva.

Simone de Beauvoir, em 1949, preconizou exatamente que haveria uma aprendizagem do que é ser mulher ou ser homem; referia que o ser humano do sexo feminino *não nasce mulher mas torna-se mulher* porque interioriza modos de ser,

posturas, papéis coincidentes com o modelo de feminilidade. Em seu entender “tornar-se adulto é uma metamorfose que os intimida: muitos adolescentes sentem-se angustiados quando se anuncia uma liberdade exigente; mas é com alegria que alcançam a dignidade de machos. Ao contrário, para transformar-se em adulto, é preciso que a menina se confine nos limites impostos por sua feminilidade” (Beauvoir, 1967, p. 56). Mais ainda, diz-nos a autora, “a mulher sente-se diminuída porque, em verdade, as determinações da feminilidade a diminuem” (idem, p. 148).

Segundo Poeschl e colaboradores (2003, citando Deaux, 1985), nos anos 1970 do século XX, podia-se dividir a abundante literatura sobre as diferenças entre os sexos em três abordagens: o sexo como categorial social; o sexo como uma variável psicológica, examinando a masculinidade e a feminilidade, e o sexo como uma variável biológica, abordando as diferenças entre homens e mulheres.

Analise estas três abordagens propostas. Quanto ao sexo como categoria social, os autores definem os estereótipos como crenças sobre as características que é suposto terem mulheres e homens. Rosenkrantz e colaboradores (1967, citados por Vieira, 2008, p. 8), através de um *Questionário de estereótipos de papéis de sexo* vieram confirmar a existência de estereótipos sexuais e que os atributos masculinos eram mais valorizados do que os atributos femininos. Assim, os resultados caracterizavam os homens como mais assertivos, competentes e racionais do que as mulheres e estas, por sua vez, como mais expressivas e calorosas do que os homens.

As escolhas profissionais feitas por homens e mulheres parecem estar relacionadas com esta dicotomia, ‘expressividade feminina’, que associa a mulher a uma predisposição para a manutenção de laços e da harmonia familiar, *versus* ‘instrumentalidade masculina’, que remete o homem para a competitividade e que “parece continuar a ser usada para manter uma certa ordem social e para distinguir os seres que nasceram do sexo feminino daqueles que nasceram do sexo masculino” (Vieira, Nogueira, & Tavares, p. 29).

Estas crenças estereotipadas, quando relacionadas com as escolhas individuais de rapazes e raparigas, e de homens e mulheres, refletir-se-ão em vários domínios, nomeadamente profissionais, daí que opções menos condizentes com o sexo não sejam aceites com a mesma naturalidade com que o são as condizentes, em termos sociais e culturais.

Novamente a publicação acima referida vai nesse sentido, afirmando-se nele que “o género destaca-se como uma das barreiras que mais limita a liberdade de escolha dos

e das jovens, em termos escolares e profissionais, influenciando a forma como concretizam as suas decisões ao longo do ciclo de vida” (Vieira, Nogueira, & Tavares, 2010, p. 46)

Dados de investigação (Saavedra, 2005) indicam que o número de raparigas e rapazes que se interessam pelas Ciências, Engenharias e Tecnologias é idêntico até aos doze/treze anos de idade. A partir daqui começa a perceber-se uma divergência entre eles que poderá ser explicada com a socialização já que tende a haver, nesta idade, um condicionamento por parte de terceiros (pais, amigos, meios de comunicação), tendo em conta o socialmente adequado para o seu sexo, nomeadamente ao nível dos interesses vocacionais. A literatura especializada chama a esta realidade o “efeito do oleoduto que pinga” (*the leaky pipeline effect*) (Saavedra, 2009, p. 122).

Para além disto, tendo em conta uma investigação realizada no nosso país por Luísa Saavedra e Maria do Céu Taveira (2007), com adolescentes do sexo feminino, percebeu-se ainda que elas, no momento da sua escolha vocacional, com maior ou menor consciência disso, faziam as suas escolhas antecipando efeitos negativos do conflito entre família e trabalho, levando-as a colocar em segundo plano um dos papéis mesmo que esse não fosse o seu desejo. É uma preocupação pertinente, que veremos adiante, quando abordarmos a questão da conciliação, dadas as dificuldades ainda existentes nesta matéria, que tendem a ser mais penalizadoras para as mulheres.

Em suma, ainda na primeira abordagem a que nos estamos a referir, tendo em conta que os autores estavam a basear-se em *traços de personalidade*, reduziram-se as conclusões a duas dimensões que foram designadas de *instrumentalidade*, no que diz respeito aos homens, e de *expressividade*, relativamente às mulheres ou, na proposta de Bakan (1966, citado por Vieira, 2003), de *agenticidade* e *comunalidade*. Assim, “a agenticidade evoca a capacidade de realizar tarefas, e a comunalidade a capacidade de exprimir sentimentos e cuidar dos outros” (Poeschl, Múrias & Ribeiro, 2003, p. 217).

Quanto ao sexo como variável psicológica e a sua expressão na estereotipia, a segunda abordagem a esta problemática, que defende a existência de uma dimensão única (MF) e dois pólos, questiona-se se o homem e mulher, ao identificarem-se com a masculinidade (pólo remetendo para uma personalidade independente e dominante) ou a feminilidade (pólo remetendo para uma personalidade submissa e sensível), tal será um garante do seu bem-estar psicológico. Isto colocaria as mulheres e os homens numa situação ambígua, ou respeitavam as normas do seu grupo sexual ou contrariavam-nas e assim desenvolviam uma atitude alvo de discriminação. Numa tentativa de ultrapassar

esta visão .... do género, desenvolvem-se novos instrumentos de medição, mas desta vez separando os construtos (masculinidade e feminilidade) e medindo-os com escalas unipolares.

É com Bem (1981, citada por Poeschl e colaboradores, 2003), que surge o primeiro questionário de androginia, o *Bem Sex Role Inventory* que “procura demonstrar que existe um grande número de pessoas que não se diferenciam na forma como possuem traços masculinos ou femininos e que essas personalidades são claramente distintas das personalidades típicas dos dois géneros” (p. 218). Surgia, assim, o conceito de androginia, importado da mitologia para a ciência, porém a controvérsia não poupará este conceito já que este seria acusado de, ainda assim, partir do pressuposto de que existiriam traços que definiriam a masculinidade e a feminilidade.

Na terceira abordagem referenciada atrás, que apresenta o sexo como uma característica biológica, os estudos partem do pressuposto de que existem realmente diferenças entre os sexos. Em 1974, Maccoby e Jacklin (citadas por Poeschl e colaboradores, 2003), realizaram uma síntese sobre os trabalhos levados a cabo por psicólogos e outros cientistas sobre as diferenças entre homens e mulheres. Elas concluíram que, depois de analisarem mais de 1400 estudos publicados, ao contrário do que fazia pressupor a investigação sobre os estereótipos de género, apenas existiam quatro diferenças consistentes entre os sexos: “os homens possuiriam capacidades numéricas e de visualização espacial superiores às das mulheres e as mulheres possuiriam capacidades verbais superiores às dos homens. Os homens seriam também mais agressivos do que as mulheres” (p. 218). As autoras feministas da década de 1970 serviram-se destas conclusões para reclamar que fossem abertas portas às mulheres nas profissões tidas como tradicionalmente masculinas já que as diferenças aqui nada pesariam, pois a magnitude das referidas distinções entre os sexos era de tal maneira pequena, que poucas ou nenhuma implicação prática teria.

Nos anos 80, a opinião que domina era então a de que as diferenças entre os sexos seriam fracas e, quando existiam, derivariam de crenças em relação aos papéis de género, daí que se tornasse pertinente a pergunta: se não existe apoio empírico robusto para a existência de diferenças entre os sexos, para além do domínio físico, que razões permitiriam a permanência dos estereótipos sexuais? Tal questão ainda é válida na atualidade.

Neste enquadramento, a partir dos anos 80 a investigação sobre as diferenças entre os sexos continuou a produzir-se, com uns estudos apontando para a superioridade

de um dos sexos em determinados traços, outros estudos contariando esta ideia, encontrando-se assim muitos pontos de desacordo entre os autores. Contudo, Eagly (1995, citado Poeschl, Múrias, & Ribeiro, 2003) afirma que “a investigação sobre as diferenças entre os sexos é, de forma geral, marcada por enviesamentos contrários, segundo a preferência dos autores por exagerar ou minimizar as diferenças” (p. 221). Ainda assim, os defensores da existência de diferenças afirmam que a negação das mesmas não passaria de uma estratégia política gerada sob o novo feminismo dos anos 70 do século XX.

Vários foram, aliás, os estudos empíricos realizados sobre os estereótipos de género e a que Amâncio (1994) se referiu, estudos realizados noutros países, bem como no nosso país, levados dois a cabo pela própria autora.

Com efeito, a primeira investigação empírica sobre estereótipos foi levada a cabo nos Estados Unidos, no início dos anos 30 do séc. XX por Katz e Braly. Mas os estudos sobre os estereótipos de género aumentam por volta dos anos 70, onde “a influência do feminismo veio substituir o interesse nas categorias étnicas pelo interesse nas categorias sexuais” (Amâncio, 1994, p. 46).

Neste âmbito, podemos mencionar a investigação levada a cabo, nos Estados Unidos, por Rosenkrantz e colaboradores, já mencionada anteriormente, (cf. Amâncio, 1994; Vieira, 2008). Os autores daquela trabalho quase pioneiro verificaram, entre outras conclusões, que:

“Os dois sexos incorporam os respetivos estereótipos nos seus autoconceitos, o que se manifestava numa autodesvalorização por parte das mulheres que também apresentavam autodescrições menos femininas do que as descrições do grupo de pertença” (Amâncio, 1994, p. 50).

Este estudo foi alargado a outras populações, facto de que também dão conta Amâncio (1994) e Vieira (2008), tendo-se concluído que os estereótipos de género eram independentes, quer do nível de instrução, quer da religião, quer do estado civil, quer ainda da idade das pessoas envolvidas e que, quanto ao conteúdo, o estereótipo masculino representaria “um fator de competência” e o feminino “um fator de vivacidade/expressividade” (Vieira, 2008, p. 9). O primeiro seria composto por traços de independência, racionalidade e autoafirmação, todos eles valorizados socialmente e o segundo, o estereótipo feminino, seria composto pelo oposto dos traços referidos.

Quanto à Europa, encontramos o estudo levado a cabo por Rocheblave-Spenlé (1964) e o estudo de Amâncio no nosso país, ambos citados por Vieira (2008). Os



resultados do primeiro apresentaram um consenso na forma como os homens e as mulheres eram descritos, sendo que:

“o estereótipo masculino envolvia as dimensões de estabilidade emocional, de dinamismo, de agressividade e de autoafirmação ao passo que o estereótipo feminino abrangia, de certa forma, os pólos opostos daquelas dimensões, isto é a instabilidade emocional, a passividade, a submissão e a orientação interpessoal. (Vieira, 2008, pp. 9-10).

Amâncio (1994), uma proeminente investigadora portuguesa no domínio das ciências sociais, levou primeiro a cabo um estudo exploratório destinado à recolha de material que viria a ser utilizado nos estudos posteriores. Neste primeiro estudo, apesar da grande diferença na técnica de recolha de dados relativamente a outros estudos sobre estereótipos, os resultados também evidenciaram o masculino “associado à dominância e à instrumentalidade, assim como o feminino permanece caracterizado pela submissão e a expressividade (idem, p. 61).

Na sua posterior investigação, a mesma autora, recorreu já à metodologia tradicional destes estudos, apresentando “aos sujeitos uma lista de traços para serem classificados em masculinos e femininos, a fim de procurar o máximo consenso relativamente a um mínimo de traços para a categorização das categorias sexuais” (idem, p. 62). Foi possível observar que, relativamente ao estereótipo masculino, há uma dimensão globalmente positiva que apresenta traços como “audacioso”, “corajoso”, “empreendedor” e “independente”, traços estes que costumam ser apontados como indicadores da instrumentalidade. Quanto ao estereótipo feminino, os resultados apontaram para uma dimensão que a autora não considerou globalmente positiva, isto porque os traços apresentados são os referentes à expressão de sentimentos orientados para os outros, como é o caso de “meiga”, “carinhosa” e “sensível”.

Há ainda um outro estudo a que nos gostaríamos de reportar, o de Williams e Best (1992) citados por Amâncio (1994) e Vieira (2008). Esta foi uma investigação mais alargada, tendo sido um estudo comparativo, estendido a 25 países e que teve dois momentos de recolha de dados: 1972 e 1981. Este estudo mostrou:

“Um largo consenso intersexos e interculturais nas dimensões de independência, afirmatividade e dominância do estereótipo masculino e submissão, expressividade e orientação para os outros do estereótipos feminino, para além de revelar que estas dimensões diferenciadoras se mantiveram estáveis entre 1972 e 1981” (Amâncio, 1994, p. 51).

De facto, os estereótipos de género são complexos. Susan Basow (1994, citada por Vieira, 2008, p. 5), refere, ainda sobre esta temática, que é possível identificar pelo menos quatro conjuntos de estereótipos.

Assim, quanto aos tipos de estereótipos, foram identificados os seguintes:

Estereótipos relativos aos traços ou atributos de personalidade;

Estereótipos relativos aos papéis desempenhados;

Estereótipos relativos às atividades profissionais prosseguidas;

Estereótipos relativos às características físicas.

Dos tipos apresentados, o quarto, na opinião de Deaux e Lewis (1984, citados por Vieira, 2008, p. 5), parece ser a que mais condiciona o comportamento, uma vez que as características físicas despertam, com intensidade, as crenças associadas ao género. A este respeito, de forma a demonstrar como a aparência física influencia a imagem que se forma de um homem ou de uma mulher, Basow (1992) apresenta um exemplo: “Se a única informação disponível acerca de um indivíduo do sexo masculino é a de que ele tem uma constituição física algo delicada e franzina, a tendência das pessoas será para predizer que esse sujeito possui, com alguma probabilidade, traços estereotipadamente femininos, que desempenha uma profissão mais comum nas mulheres e que, talvez, seja homossexual” (p. 6).

Para além destes conjuntos referidos, ainda é possível identificar subtipos de estereótipos dentro de cada um deles. Vieira (2008) cita a este propósito Deaux e LaFrance (1998) que afirmaram serem quatro os subtipos mais correntes de estereótipos relativos às mulheres ocidentais, bem como quatro subtipos relativos aos homens. Assim, quanto às primeiras encontramos os subtipos “a dona de casa; a detentora de uma carreira profissional; o objeto sexual e a feminista” e quanto aos segundos os subtipos incluem “o atleta; o trabalhador não qualificado; o homem de negócios e o sedutor (*Don Juan*)” (p. 14).

Na opinião de Basow (1992), apesar da existência de subtipos de estereótipos nos remeter para expectativas distintas relativamente aos indivíduos neles incluídos, também era possível haver pontos em comum entre eles e assim “independentemente do subtipo a que pertence, espera-se que a mulher se preocupe com a maternidade e com a educação dos filhos. Quanto ao homem, a expectativa é a de que se interesse pelo estatuto assumido e pela demonstração de tenacidade (forças e confiança)” (Basow, 1992, citada por Vieira, 2008, p. 14).

Pelo descrito poderemos concluir que as crenças estereotipadas, ainda enraizadas relativamente ao género, parecem estar na base das persistentes desigualdades entre homens e mulheres, sendo que o seu combate, em todas as esferas da sociedade, é um

desafio de longo prazo, uma vez que implica mudanças comportamentais e estruturais e uma redefinição dos papéis de uns e outras. Mas vejamos como estas persistentes desigualdades são expressas em números.

## **5 – Alguns indicadores portugueses ilustrativos das desigualdades de género**

Uma recente publicação do Instituto Nacional de Estatística (INE), intitulada *Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal 2001-2011*<sup>9</sup>, vem confirmar a persistência de assimetrias entre homens e mulheres, muito embora existam dados estatísticos a demonstrar uma evolução positiva, nomeadamente na questão do usufruto de licença de parentalidade, no menor abandono escolar por parte das raparigas e na sua maior escolarização, bem como na participação das mulheres no poder e na tomada de decisão.

Apesar de as mulheres constituírem hoje, a maioria da população residente no nosso país (mulheres: 52,2%; homens: 47,8%), seria expectável, talvez, que o seu lugar fosse já outro na sociedade, de forma a não se lhes poder negar uma cidadania plena. Sem a pretensão de abranger tudo, analisemos então alguns dados estatísticos apresentados na referida publicação. Remeteremos a análise dos dados relacionados com a esfera do trabalho e do emprego para o ponto seguinte deste capítulo.

Na última década (2000-2010), as mulheres têm adiado a idade de casar e de serem mães, para além de terem cada vez menos filhos. Houve um aumento da idade média para casar de 3,5 anos de 2000 para 2010, tendo passado de 25,7 anos para 29,2 anos.

Os dados, em termos de prestações de desemprego e de rendimento social de inserção (RSI), colocam mulheres e homens num patamar idêntico, muito embora elas representem a maior percentagem em ambas as prestações sociais (prestações de desemprego: 51,2%; RSI: 52,6%). Ainda é de realçar aqui que, na última década, as beneficiárias de prestação de desemprego aumentaram 57,9% face a um aumento total

---

<sup>9</sup> Disponível em

[http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=136501356&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=136501356&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2)

18h47m.

de 77,0%. A acrescer a este dado, o valor médio da prestação auferida pelas mulheres foi inferior à média de ambos os sexos, o que reflete a desigualdade salarial entre o sexo masculino e o sexo feminino.

Associado a estes dados, vêm os indicadores relativos ao desemprego. Quando analisada a população desempregada, as mulheres apresentam maior percentagem relativamente aos homens (mulheres: 13,1%; homens: 12,4%), verificando-se que o desemprego afeta com maior expressão, face à população total, as mulheres mais jovens, as do grupo etário dos 15-24, embora diminua a taxa desemprego à medida que aumenta a idade delas. Outro dado preocupante nesta matéria é de que são as mulheres as mais afetadas pelo desemprego de longa duração.

Ainda neste âmbito, dados apresentados pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), relativos a 2009, com fonte do Instituto Nacional de Estatística (INE), na publicação *Igualdade de Género em Portugal 2010* (2011), indicavam que a procura do primeiro emprego afeta mais as mulheres dos 15-24 anos do que os homens do mesmo grupo etário (21,6% das mulheres contra 18,7% dos homens). Se comparado este indicador com o nível de habilitação, os dados são ainda mais preocupantes, já que expressam a maior dificuldade que as mulheres com níveis de instrução superiores têm no mercado de trabalho. Encontramos aqui uma proporcionalidade direta, já que, à medida que o nível de instrução aumenta, aumenta a percentagem de mulheres desempregadas. Assim, encontramos uma taxa de feminização do desemprego segundo o nível de instrução, de 47,4% até ao Básico – 3º ciclo; ao nível do secundário e pós secundário de 58,2% e ao nível do superior de 60,0%.

Relativamente à Educação, os dados relativos a 2011<sup>10</sup>, apontam, relativamente às mulheres (população com mais de 15 anos), dados “antagónicos” se assim podemos designar. Por um lado, as mulheres com ensino superior representam a maior percentagem (15,1% face ao total de 13,4%), aspeto este que é bastante positivo; por outro, existe uma proporção mais elevada de mulheres sem nível de escolaridade completo (14,0% face ao total 10,6%). Para tal facto contribuem, em maior percentagem, as mulheres com 65 e mais anos (45,7% face ao total de 36,2%). Quanto ao abandono escolar precoce, são as mulheres que apresentam um menor valor, 18,1%,

---

<sup>10</sup> Disponível em  
[http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=136501356&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=136501356&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2) 18h47m.

face ao abandono masculino de 28,2%. Em particular, no que diz respeito ao ensino secundário, em termos totais, a taxa de escolaridade das mulheres é superior à dos homens, 32,2% face a 29,5% dos homens. Se relacionarmos estes dados com os referidos no parágrafo anterior, podemos concluir que, embora as mulheres sejam mais escolarizadas, isso não tem reflexo na sua entrada ou “re-entrada” no mercado de trabalho. Logo, os seus esforços no aumento das suas qualificações não parecem ter o retorno que seria expectável, face a um dado tão positivo e animador, não lhes garantindo uma trajetória ascendente no seio das profissões.

Voltando-nos a reportar ao ensino superior, a entrada em massa das jovens não inibe que continuemos a assistir a uma assimetria de género nas escolhas vocacionais, que já havíamos assinalado anteriormente, demonstrando que as diplomadas continuam a evitar domínios relacionados com as chamadas ciências exatas (5,9% face ao total de 6,5%) e a engenharia (5,1% face ao total de 11,8%), privilegiando as ciências sociais, comércio e direito (30,5% face ao total de 29,3%), bem como a área da educação (12,2% face ao total de 8,7%), na qual assistimos a uma elevada feminização. Estes dados vão ao encontro do que é referido no *Guião de Educação: Género e Cidadania: 3º ciclo*, de que, na escolha das áreas vocacionais, “sobretudo as raparigas, levam em consideração o papel da família e do trabalho de modo a adaptar-se a papéis de género mais ou menos tradicionais” (Saavedra, 2009, p. 126).

Relativamente à violência doméstica, embora tendo em conta que numerosos casos de violência não são objeto de queixa, verificou-se um aumento na proporção de mulheres lesadas/ofendidas no crime registado contra pessoas. Em 2011 elas constituíam 58,6% dos casos. Dados relativos ao primeiro semestre de 2011 referem que foram registadas “14508 participações de violência doméstica pelas Forças de Segurança, 5596 pela GNR (38,6%) e 8912 (61,4%) pela PSP, correspondendo o valor global, em média, a 2418 participações por mês e 80 por dia.”<sup>11</sup> Embora se tenham verificado menos 700 participações comparando com período homólogo de 2010, a violência doméstica ainda é um flagelo na nossa sociedade.

Dos dados aqui apresentados pudemos constatar que as mulheres têm as taxas de desemprego mais elevadas, auferem valores de subsídios de desempregos mais baixos, sofrem em maior número do desemprego de longa duração, continuam a ser vítimas de

---

<sup>11</sup> Disponível em [http://www.igualdade.gov.pt/images/stories/documentos/documentacao/relatorios/Relatorio\\_VD\\_1Sem\\_2011.pdf](http://www.igualdade.gov.pt/images/stories/documentos/documentacao/relatorios/Relatorio_VD_1Sem_2011.pdf). Acedido a 12/04/2012, às 20h32m.

violência doméstica, optam ainda, em maior percentagem, nas suas escolhas vocacionais, por áreas tidas como tradicionalmente femininas. Feito este balanço, percebemos a persistência de problemas graves de discriminação das mulheres na sociedade portuguesa. Foi ainda evidente para nós também que as mulheres apresentam mais dificuldades de entrada no mercado de trabalho. É precisamente sobre o mundo do trabalho e do emprego que iremos deter-nos, mais em detalhe, no próximo ponto deste capítulo por ser de vital importância para o nosso estudo, que será relatado na segunda parte desta tese.

## 6 – As mulheres no mundo do trabalho em Portugal

*“Recrutam-se mulheres, com os dedos afinados por trabalhos miúdos de costura, renda, e outras artes domésticas ou regionais, (...) Paga-se-lhes uma miséria (...) é já uma sorte nos seus destinos que alguém lhes aproveite seus dotes minuciosos de mulher, seres sem força, até aí de pouco préstimo que o parir não conta”*  
(Barreno, Horta, & Costa, 2010, p. 203).

No nosso país, o mundo do trabalho, no que concerne às mulheres em particular, abriu-lhes as portas, ocupando elas já um papel insubstituível no contributo para o desenvolvimento nacional. A legislação, bem como os dados estatísticos das mais variadas profissões confirmam o que já referia Amâncio (1994), “de facto, as estatísticas mostram que, em Portugal, a participação das mulheres na vida ativa se poderia considerar um invejável indicador de igualdade de oportunidades relativamente a outros países” (p. 14). Mas será a questão assim tão linear? Este indicador traduzirá o acesso igual ao trabalho, emprego e à progressão na carreira? Este indicador significará que a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal é efetiva? Este indicador traduzir-se-á em remunerações iguais mediante níveis de escolaridade iguais, e mediante níveis de qualificação iguais? Este indicador refletir-se-á, quando analisada a situação das mulheres, em posições de liderança? Este indicador revelará uma presença equitativa em profissões, nomeadamente naquelas tidas como predominantemente masculinas, como é o caso, por exemplo, das Forças Armadas?

De facto, até “recentemente, nos países ocidentais o trabalho remunerado era uma característica predominante dos homens. Nas últimas décadas esta situação mudou radicalmente: cada vez mais mulheres estão a entrar na força do trabalho” (Giddens,

2004, p. 392). No entanto, no mundo das profissões, as mulheres não se encontram igualmente distribuídas, havendo ainda uma preocupação derivada da “enorme representação das mulheres em grupos profissionais desqualificados” como referia Virgínia Ferreira (1992, citada por Amâncio, 1994, p. 14), o que, conseqüentemente, poderá significar que a igualdade de oportunidades ainda não seja plena. Dito de outro modo, isto talvez signifique que as barreiras em função do sexo ainda impeçam a participação económica, política e social plena das mulheres. Até porque a chegada das mulheres ao mercado de trabalho não significa necessariamente a eliminação da discriminação, uma vez que o mercado promove a segregação sexual, tanto no plano horizontal, confinando as mulheres a um leque mais restrito de ocupações, onde assistimos ainda às chamadas profissões masculinas e profissões femininas, como no plano vertical, mantendo-se as mulheres em graus inferiores do trabalho, ou seja, por hierarquia. Ainda se acresce que se vejam as próprias mulheres a negarem “a sua discriminação através de uma estratégia que consiste em estabelecer comparações entre si próprias e as outras mulheres, em particular as mulheres-domésticas, em vez de o fazer entre a sua categoria e a categoria masculina” (Amâncio, 1994, p. 32).

No que concerne à esfera em causa, a preocupação, em tempos, era a de que, precisamente, as mulheres não devessem dedicar-se a determinado tipo de profissões, ou seja, à mulher “nem todas as profissões lhe devem convir, ou por afetarem o seu equilíbrio funcional ou por prejudicarem a sua saúde ou por a masculinizarem” (Viana, 1958, p. 362). Ia-se ainda mais longe nesta reflexão, chegando a publicar-se afirmações como a seguinte: “São tantas as atividades recomendáveis e aconselháveis às mulheres, que não há necessidade de ir ocupar profissões contrárias à sua biologia e atentatórias da sua dignidade feminina” (idem, p. 365). Este “atentado” era, entre outras causas, sobretudo de natureza social, sob pena da escolha profissional as poder impedir de encontrarem marido. É por isso que, no seu texto, Viana (1958) se disponibilizava a fazer a descrição de várias profissões “indicadas” para as mulheres, isto com o intuito de “fornecer indicações gerais que permitam orientar as jovens (...) na imensa floresta das profissões” (p. 374).

Este tipo de pensamento típico de meados do séc. XX do que se publicava em Portugal, ainda encontrou Ferreira (1999) cerca de quarenta anos mais tarde. Com efeito, no seu “inquérito sobre a divisão sexual do trabalho (...), mais de dois terços das pessoas inquiridas ainda declaram que em seu entender há profissões mais indicadas para mulheres e para homens (70% dos homens e 61% das mulheres)” (p. 216).

Na época do Estado Novo, a mulher era votada ao trabalho precário, ocupando essencialmente o trabalho não qualificado, centrando-se essencialmente na indústria quase desprovida de tecnologia, essencialmente em sectores tradicionais, nomeadamente os têxteis. Para além disto, a mulher fora chamada, sobretudo a partir dos anos 1960, a participar no contexto profissional devido à emigração dos homens e às guerras coloniais que os afastavam do país, de forma a suprir a falta de mão de obra masculina, sendo várias vezes devolvidas às lides domésticas com o regresso deles a casa. No entanto, como se configurava um novo contexto profissional, em virtude desta entrada massiva das mulheres no contexto do trabalho, houve necessidade de contemplar esse facto na lei, nomeadamente no Código Civil de 1966, passando a estabelecer-se (artigo 1676º) que “1. A mulher não necessita do consentimento do marido para exercer profissões liberais ou funções públicas (...). 2. O exercício de outras atividades lucrativas, mediante contrato com terceiros, não depende igualmente do consentimento do marido (...)”. Já o Código Civil na atualidade (artigo 1677º-D) refere que “Cada um dos cônjuges pode exercer qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro.”

A pouca valorização dada, na época do Estado Novo, à mão de obra feminina está bem patente no excerto, povoado de cinismo, das *Novas Cartas Portuguesas*<sup>12</sup> apresentado no início deste ponto, bem como quando se lê na obra que:

“Quando se lê e ouve: «a mulher hoje em dia já trabalha nos mais variados sectores de atividade, ao lado do homem...», traduzindo para a situação real, isto quer dizer: a mulher hoje em dia vai sendo utilizada nos sectores de atividade, nas profissões, nas funções que os homens já rejeitam por más condições de trabalho e de remunerações” (Barreno, Horta, & Costa, 2010, p. 204).

Numa comunicação apresentada, em Coimbra, em 1997, Maria de Lourdes confirmava que “muito embora as mulheres tenham começado a integrar a força de trabalho no início do processo de industrialização, é na segunda metade do século XX que a sua presença, a pouco e pouco, se faz sentir no mercado de trabalho” (2012, p. 106). O trabalho remunerado veio proporcionar às mulheres independência económica, mas havia um outro lado da moeda, as mudanças radicais que tal acarretava noutras esferas da sociedade, como a constituição de família, o número de filhos e outros, como pudemos constatar dos dados estatísticos apresentados no ponto anterior, que

---

<sup>12</sup> Maria Teresa Horta, Maria Isabel Barreno e Maria Velho da Costa, autoras da obra *As Novas Cartas Portuguesas*, publicada em 1972.



confirmam que as mulheres casam mais tarde e são mães mais tarde, tendo por isso menos filhos.

Por esta razão, era necessário, segundo Pintasilgo (2012), a “redefinição do trabalho”, já que:

“o trabalho tem de ser encarado, *na prática* (...) como um *continuum*, um amplo leque de atividades que vão desde o trabalho não-remunerado até ao tradicional emprego a tempo inteiro. Ele cobre todas as atividades geradoras de benefícios, tanto para o indivíduo como para a sociedade” (p. 107).

Seria importante também alterar vocabulários, para não perpetuar o que constatava Amâncio (1994), que:

“(...) a palavra trabalhador permanece associada ao sexo masculino e é necessário designar por mulher-trabalhadora o indivíduo do sexo feminino que desempenha uma atividade remunerada fora da esfera doméstica (...)” (p. 26).

Se, como refere Monteiro (2010), “ a reflexão e ação em favor do estatuto das mulheres crescia nessa altura e se institucionalizava na cena internacional com a celebração do Ano Internacional da Mulher (1975), da ONU, e com a Década das Mulheres (1975-1985) da mesma organização” (p. 35), em Portugal, já livre do Estado Novo, lançaram-se políticas de igualdade no trabalho e no emprego, que culminaram na “Lei da Igualdade”<sup>13</sup>. No entanto, dir-se-ia que quase fora necessário “tirá-la a ferros” de tantos reveses por que passou até se materializar, já que entre 1976 e 1980, a instabilidade política fora grande, tendo havido nesse período seis governos.

De facto, a Constituição de 1976, por esta altura, já estabelecera, nos seus artigos, a igualdade entre mulheres e homens e o direito ao trabalho, bem como os direitos dos trabalhadores (artigos nº13, 58 e 59). Na alínea b) do ponto 2 do artigo 58º refere-se ainda que o Estado deveria promover: “A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.”

No nosso país, parece não ter havido visibilidade de movimentos feministas autónomos, por isso, a caminhada até à Lei da Igualdade foi conduzida, como refere Monteiro (2010):

“pelas mulheres que já estavam no Estado, desde 1970, a cuidar e a lutar por uma agenda das mulheres, mais especificamente no Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher, primeiro embrião da CCF/CIDM/CIG e do Feminismo institucional em Portugal” (p. 35).

---

<sup>13</sup> Lei criada através do Decreto-Lei 392/79 de 20 de setembro.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ainda na década de 1950 lançara duas Convenções (a 100 e a 111), tendo Portugal ratificado a primeira em 1969, que davam visibilidade às mulheres e à sua situação no mundo do trabalho, mas esta organização não era a única preocupada com esta matéria, pois também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) desenvolvia já projetos acerca das mulheres. Assim surge, no nosso país, o Grupo de Trabalho<sup>14</sup> acima referido no excerto, do qual Maria de Lourdes Pintasilgo fora presidente, com o objetivo de preparar a Regulamentação do Trabalho Feminino. É com este Grupo que, em 1977, surge a Comissão da Condição Feminina (CCF). A animosidade da sociedade civil, pouco sensível, adjuvada pelas reações que as propostas do Grupo desencadeavam nas reuniões de discussão com os Diretores-Gerais do Ministério não facilitou o trabalho do Grupo e prova disso foram as mais de 12 revisões que a proposta de Regulamentação do Trabalho sofreu, daí que as técnicas do Grupo antecipassem que todo o trabalho tivesse sido em vão.

Com o pós 25 de Abril, seria de esperar que tudo fosse mais fácil, até porque Maria de Lourdes Pintasilgo ocupava, também, agora, o cargo de Secretária de Estado da Segurança Social, tendo por esta época o Grupo de Trabalho a nova designação de Comissão para a Política Social Relativa à Mulher (CPSRM). Em virtude desta nomeação, a Secretária “criou dois grupos de trabalho junto da Comissão” (Monteiro, 2010, p. 43). Foi criado um outro grupo<sup>15</sup> ainda e este teria como função propor medidas relativas ao trabalho das mulheres, tendo por base normas e tendências internacionais.

Institucionalizada então a CCF em 1977, e feito o pedido de adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (CEE), hoje designada União Europeia (UE), era necessário apresentar resultados relativamente à matéria trabalho e o emprego das mulheres, até porque o Tratado de Roma impunha a todos os Estados-Membros como fundamental, por exemplo, o cumprimento quanto à igualdade de remunerações entre homens e mulheres.

Em maio de 1977 o projeto de diploma estava finalizado, mas durante o ano seguinte nada aconteceu, sendo que a CCF continuou, no entanto, o seu trabalho,

---

<sup>14</sup> Foi em 1970 que o então Secretário de Estado do Trabalho e da Previdência, Joaquim da Silva Pinto, promoveu a criação deste grupo de trabalho.

<sup>15</sup> Criado pelo Despacho Conjunto da Secretaria de Estado da Segurança Social e do Secretário de Estado do Trabalho, em 11 de Julho de 1974.

sobretudo na denúncia de discriminação que continuava e o projeto de lei que viria a dar origem à Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego não passava disso.

Manuela Aguiar assume a Secretaria de Estado do Trabalho em 1978 e, considerando o anteprojeto da CCF muito interessante, resgata-o da gaveta. A sua abertura a esta realidade era derivada de uma motivação “no seu dizer, por uma preocupação com as discriminações e desigualdades vividas pelas mulheres portuguesas na esfera do trabalho e do emprego” (Monteiro, 2010, p. 48).

Por orientação da Secretária de Estado do Trabalho cria-se um grupo de trabalho interministerial no Ministério do Trabalho e Aurora Fonseca seria a representante da CCF.

Sob a influência do modelo sueco, pensou-se numa nova terminologia que abandonaria uma designação dirigida somente às mulheres, ou seja, suprimindo a referência quer ao “feminino”, quer à “mulher”, passando a usar-se a “igualdade de oportunidades” entre homens e mulheres, tornando-se assim na Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego e, conseqüentemente, na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Esta Lei veio estabelecer que “1-O direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo (...)” (artigo 3º) e que “São proibidos ou condicionados os trabalhos que, por diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efetivos ou potenciais para a função genética” (artigo 8º).

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi então, finalmente, criada através do Decreto-Lei 392/79 de 20 de setembro, Decreto este que ficou conhecido como “Lei da Igualdade”, muito embora a lei só se viesse a materializar em 1980, no âmbito do VI Governo Constitucional liderado por Francisco Sá Carneiro e tendo sido aprovada a sua orgânica através do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março. Segundo Manuela Aguiar, citada por Monteiro (2010) “a lógica era a da promoção da paridade no acesso às profissões e aos níveis de qualificação e remuneratórios (...) seria um mecanismo para a promoção dos direitos de “mulheres e homens” (p. 48).

A lista de atribuições que estão confiadas à Comissão é longa e a sua missão, como se pode ler no Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, é hoje<sup>16</sup>:

Prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional;

---

<sup>16</sup> Disponível em [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/DecLei\\_76\\_2012.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/DecLei_76_2012.pdf).  
Acedido a 10/04/2012, às 15h00m.

A proteção na parentalidade;

A conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

É importante reiterar também que, apesar de sermos pioneiros, não é apenas porque a lei existe que a igualdade se observa de facto, pois muitas vezes o problema é que a lei não é cumprida. É preciso que se tome consciência das desigualdades de género e das suas implicações para a vida das pessoas. Isto mesmo referem as *Novas Cartas Portuguesas* (2010):

“Mas que a mulher (e o homem) não tem consciência de como (a sua identidade) é manipulada e condicionada. A repressão perfeita é a que não é sentida por quem a sofre, a que é assumida, ao longo duma sábia educação, por tal forma que os mecanismos da repressão passam a estar no próprio indivíduo, e que este retira daí as suas próprias satisfações” (p. 198).

Com o objetivo de constantes melhorias em matéria de trabalho e emprego vários diplomas se seguiram, no nosso país, desde os finais de 1990:

- “- A Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro ao transpor para a ordem jurídica nacional a diretiva comunitária relativa ao ónus da prova;
- O Decreto-Lei n.º 254/97, de 26 de Setembro, equiparou a Diretor Geral o cargo de Presidente da CITE;
- A Lei Orgânica do XIV Governo – Decreto-Lei n.º 474-A/99, de 8 de Novembro – criou o cargo de Ministro/a para a Igualdade, em cujo âmbito a CITE passou a funcionar, regressando ao Ministério do Trabalho com a extinção daquele cargo – Decreto-Lei n.º 267-A/2000, de 20 de Outubro;
- O Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 31/03/2000, da Presidência do Conselho de Ministros e do Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública exigiu a inclusão de menção ao cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição em todos os recrutamentos para a Administração Pública;
- A Portaria n.º 1212/2000, de 26 de Dezembro, instituiu o regime de majoração dos apoios financeiros previstos nas medidas de política de emprego para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género;
- A Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, reforçou os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo;
- A Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, instituiu um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres” (Rêgo, 2010, p. 67).

Voltando um pouco atrás, realçamos uma das inúmeras tarefas da CITE, a da sua participação na elaboração do Plano Nacional de Igualdade (PNI) juntamente com a CIG. Estamos, na atualidade, a dar cumprimento ao IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação (2011-2013) que, como se refere na Resolução do Conselho de Ministros n.º5/2011, de 18 de Janeiro de 2011:

“é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia, designadamente a Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres, 2010-2015 e a Estratégia da União Europeia para o Emprego e Crescimento – Europa 2020, de 2010, que consagra a nova estratégia da União Europeia para o emprego e crescimento sustentável e inclusivo, e ainda a imprescindibilidade da adoção do mainstreaming de género que deverá

encontrar tradução nos programas nacionais de reforma elaborados por cada Estado membro” (p. 296).

De referir ainda que o IV PNI integra as recomendações dirigidas ao Estado Português pelo Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e reflete as prioridades que emanam da avaliação do cumprimento da Plataforma de Ação de Pequim, avaliação realizada de cinco em cinco anos, tendo a última avaliação sido efetuada em 2010. Para além disto, o IV PNI articula-se com os outros Planos Nacionais e com os Programas Nacionais, de âmbito mais específico, da área da igualdade de género.<sup>17</sup> O IV PNI, relativamente ao contexto que estamos a analisar, dedica-lhe a 2ª área, designada “*Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal*” (2011, p. 296). Relativamente a esta área, e porque já foi divulgado o primeiro Relatório Intercalar do IV PNI<sup>18</sup> pela CIG, coordenadora geral da execução dos Planos, pode-se constatar que, das suas 10 medidas, se encontram 6 em execução (60%) e 4 (40%) por executar até ao fim do Plano.

Apresentada a criação da Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego, bem como a criação da CITE, dois mecanismos oficiais importantes para a igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego, olhemos os dados estatísticos relativos ao mundo do trabalho.

Com base nos dados estatísticos apresentados na publicação *Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal 2001-2011*<sup>19</sup>, já antes referida, as mulheres empregadas, em 2011, eram 2,3 milhões e os homens eram 2,6 milhões aproximadamente, contribuindo elas para uma significativa parte do orçamento familiar. Não admira, portanto, que assistamos na atualidade a uma mudança do modelo tradicional de família (mulher dona de casa e homem chefe de família) para um modelo de família de duplo emprego, com ambos os cônjuges a contribuírem para o orçamento doméstico, não esquecendo as situações de monoparentalidade em que a mulher é a

---

<sup>17</sup> A saber: IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica 2011-2013 (IV PNCVD); II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos 2011-2013 (II PNCTSH); II Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2011-2013 (II PoA EMGF); Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2009-2013; Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres na CPLP (PECIGEM)

<sup>18</sup> Disponível em

[http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/2012\\_05\\_02\\_IV\\_PNI\\_Relatorio\\_intercalar\\_2011.pdf](http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/2012_05_02_IV_PNI_Relatorio_intercalar_2011.pdf).  
Acedido a 07/05/2012, às 23h33m.

<sup>19</sup> Disponível em

[http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=136501356&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=136501356&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2).  
18h47m.

única a contribuir para o sustento e é chefe de família. Será importante também referir aqui o papel fundamental no seio das famílias que terão mães e pais, uma vez que deles se espera que promovam “um modelo de socialização das crianças menos diferenciador e segregador de papéis de género, apostando na transmissão de saberes e práticas de autonomia pessoal em contexto familiar tanto a raparigas como a rapazes” (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2003, p. 181).

Se no início da década de 60 do séc. XX as mulheres representariam cerca de 20% da população ativa empregada, em 2011, a taxa de atividade feminina atingia os 55,2%, sendo esta percentagem inferior à da população total (61,3%). Quanto à taxa de emprego feminina representava 48,0%, também esta inferior ao da população total (53,5%).

Se observarmos os dados estatísticos relativos à população empregada por profissão, podemos concluir que a estrutura do emprego continua a apresentar traços de segregação sexual, dificultando a afirmação da capacidade de trabalho das mulheres, pois, por exemplo, elas continuam a ter uma menor presença ao nível dos *representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos* com uma percentagem de 4,3% face ao total de 6,2%, e continuam a ter uma maior presença em profissões tidas como tipicamente femininas, como por exemplo, o caso do *peçoal administrativo* (11,5% face ao total de 8,3%) e dos *trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores* (21,9% face ao total de 16,2%), a acrescer que as mulheres continuam a representar a maior percentagem dos *trabalhadores não qualificados* (18,4% face ao total de 11,7%).

Estes dados parecem evidenciar que a discriminação e a desigualdade, tendo por base a categoria sexual de pertença da pessoa, tende a persistir nas organizações, no trabalho e nas estruturas de emprego. Mas como explicar tal? Gina Gaio Santos (2010) referiu-se a três perspetivas teóricas explicativas para a menor presença feminina na gestão. As três perspetivas propostas são:

- Uma centrada nas diferenças individuais, derivadas da socialização;
- Outra que atribui as desigualdades às estruturas das organizações;
- Outra ainda que explica a menor presença das mulheres devido aos valores patriarcais que sustentam as culturas organizacionais.

Relativamente à primeira, os estudos sobre os estereótipos sexuais mostram que os traços de personalidade, traços de instrumentalidade relativamente aos homens e traços de expressividade relativamente às mulheres (passividade, dependência,

submissão, emotividade), podem colocá-las em desvantagem, justificado, pela socialização distinta a que ambos os sexos foram sujeitos. O que Santos (2010) refere, no caso à gestão, é que “as mulheres foram socializadas para assumir determinado conjunto de características de personalidade, comportamentos e atitudes que podem entrar em conflito com as exigências colocadas pela atividade de gestão e que as impedem de progredir na carreira” (p. 100).

Segundo a abordagem centrada na estrutura organizacional, não são os traços de personalidade que “penalizam” as mulheres dentro da organização, mas sim as características da situação em si. Segundo Rosabeth Kanter (1993, citada por Santos, 2010), “as desigualdades entre homens e mulheres ao nível das atitudes e comportamentos são mais atribuíveis às diferenças em termos de proporção numérica (entre grupo dominante e minoritário) e à posição na estrutura de poder e oportunidades do que à variável sexo (género)” (p. 103). A mesma autora acrescenta ainda que as dinâmicas sociais negativas só poderão ser eliminadas à medida que a proporção de mulheres aumentar, tornando-as menos visíveis e isoladas. No entanto, esta perspetiva obteve algumas críticas por desconsiderar outros fatores influenciadores das organizações. Ellen Fagenson (1990), citada pela mesma autora, partilha dessa crítica:

“Uma vez que as organizações estão localizadas em sociedades com valores culturais particulares, histórias, práticas societais e institucionais, ideologias e expectativas sobre a feminilidade e a masculinidade, é natural que estes aspetos afetem as estruturas e os processos organizacionais” (p. 104).

Um exemplo disso poderá ser o facto de a legislação relativa às políticas de acção positiva ou à maternidade afetar a forma como as mulheres serão perspetivadas enquanto membros organizacionais.

Quanto à terceira perspetiva, relaciona-se com a “genderização” das culturas organizacionais, questionando-se a “neutralidade de género” no seu seio. Segundo Joan Acker (1992), existiriam quatro processos distintos de “genderização” das organizações. O primeiro, terá a ver com a produção de divisões de género, ou seja, com a segregação, por exemplo, ao nível dos processos de trabalho das funções, das hierarquias organizacionais, entre outros. O segundo, relaciona-se com as representações simbólicas de masculinidade e feminilidade dentro da organização, já que, segundo a autora, serão os símbolos, as imagens, as regras e outros que perpetuarão os estereótipos. A título de exemplo é referido o facto de as mulheres gestoras tenderem a ser confundidas com secretárias ou, no caso dos homens, um enfermeiro o ser com um médico. Quanto ao

terceiro, prende-se com o reflexo que terão, nas interações da organização, as relações sociais de género que existirem entre todos os seus actores (por exemplo, entre gestores e empregados, entre colegas, entre homens e mulheres). Por último, a autora refere-se à identidade dos próprios membros de organização, as pessoas serem “genderizadas”, estará relacionado com as características que deverá ter o/a trabalhador/a “ideal”.

De forma geral, estas perspetivas permitem compreender que, permanecendo os estereótipos de género, as mulheres sentem nos locais de trabalho que têm de trabalhar o dobro para demonstrar a sua capacidade e “assinalam ainda que existem conflitos entre a forma como os homens as veem e como elas se veem a si próprias” (Saavedra, 2009, p. 128).

Para realçarmos aqui a forma como as mulheres se veem a si próprias, atentemos em Conceição Nogueira (1996, citada por Oliveira, Batel & Amâncio, 2010) que, num estudo realizado nos anos 1990 para a sua Tese de Doutoramento, percebeu que as mulheres entrevistadas apresentavam dois discursos relativamente à questão da igualdade entre homens e mulheres, bem como sobre as suas trajetórias. Designou os dois discursos, um de *essencialista/individualista* e o outro de *coletivista/resistência*.

O primeiro:

“recusa assumir a desigualdade de género, preferindo um modelo assente nas competências individuais de uma “super-mulher”, capaz de grande sucesso profissional e, ao mesmo tempo, mantendo uma função principal no seio da família” (p. 251).

No segundo discurso, o *coletivista/resistência*,

“as mulheres identificam a existência de uma forte discriminação sexual. Realçam as dificuldades que encontram para atingir uma posição de topo, reconhecendo a sua pertença a um grupo oprimido. Não permitem é que essa pertença afete a avaliação das suas capacidades e a sua auto-estima” (p. 252).

Compreendemos assim que a situação das mulheres não pode ser encarrada de forma linear, apenas porque a sociedade é hoje diferente da do Estado Novo e se eliminaram obstáculos na lei, porque tal não significa uma apropriação da igualdade nos discursos.

Também relacionado com o mundo do trabalho está a questão das mulheres na liderança. A investigação apresenta uma situação paradoxal a este nível, já que, se por um lado há investigações que relatam que mulheres e homens têm estilos de liderança diferentes, atribuíveis aos distintos processos de socialização, outras há que não apontam estilos de liderança diferenciados (Nogueira, 2009).



Em Portugal, Teresa Carvalho (1998, citada por Santos, 2010), que realizou um estudo com gestores/as de recursos humanos, vai ao encontro da segunda perspetiva, ou seja, de que os estilos de liderança de mulheres e homens não diferem muito entre si. Muito embora o senso comum, alegando que “*os homens são governados pela razão e as mulheres pelo coração*”, tenda a menosprezar a sua liderança destas. A autora do estudo percebeu também no discurso da maioria de que eram da opinião de que tanto as características femininas como masculinas eram úteis. No entanto, encontrou uma discrepância entre o discurso e a prática:

“o discurso, que enfatiza a importância dos valores femininos, e a prática, que se caracteriza por comportamentos mais masculinos e a procura constante por parte das mulheres, sobretudo aquelas no topo da hierarquia, de um equilíbrio entre a necessidade de ser suficientemente feminina e suficientemente masculina” (p. 109).

Para além disto, Mats Alvesson e Yvonne Due Billing (1997, citados por Santos, 2010), chamam atenção para o facto de que, mesmo que se encontrem diferenças de género ao nível da liderança, elas também existem dentro do mesmo grupo formado com base na categoria sexual de pertença do indivíduo, “algumas mulheres gestoras podem ser descritas como autocráticas e diretivas e, por outro lado, alguns homens gestores podem ser descritos como democráticos e participativos” (p. 110).

Morrison e Steein (1984, citados por Amâncio, 1994) afirmavam sobre esta matéria, a da liderança, que os estereótipos gerariam expectativas mais favoráveis aos líderes do sexo masculino e, conseqüentemente, seria atribuída maior competência à liderança dos homens. Reportando-se, concretamente, a um estudo realizado por Dobbins em 1985, a autora explicava que esta pesquisa, realizada em laboratório, teria concluído que as mulheres, por terem conhecimento das expectativas em relação à sua categoria de pertença, seriam levadas a exercer uma liderança designada de «disfuncional» e este comportamento assentaria “por um lado, no enviesamento a favor dos subordinados do mesmo sexo e, por outro lado, numa forma de justiça mais baseada na igualdade do que na equidade, que não gratifica o sucesso individual, em particular” (p. 113). Mas como alertava a autora, a pouca quantidade de estudos não permitiriam generalizarem-se os resultados obtidos em laboratório.

De uma forma geral, acreditamos que, pelo facto de as mulheres serem frequentemente caracterizadas tendo em conta o estereótipo da feminilidade tradicional, veem-se prejudicadas na sua possibilidade de ocupar posições de liderança, porque, por

exemplo, um gestor tem associado traços de agressividade que as mulheres, “supostamente” não possuem. Como se refere Nogueira (2009):

“É devido a este tipo de considerações que algumas mulheres acabam por adotar comportamentos considerados masculinos a fim de acederem à liderança e a posições tradicionalmente ocupadas pelos homens. Frequentemente, o preço que acabam por pagar, por adotarem este tipo de estratégia, é serem consideradas aos olhos dos/as observadores/as, como menos femininas. Esta situação acaba muitas vezes por inibir o interesse das mulheres pelos postos de liderança com o receio de virem a ser rotuladas como masculinas” (p. 107).

Relacionando-se ainda com o mundo do trabalho (e que também interfere com o acesso das mulheres à liderança) encontramos a questão da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. Em Portugal, dados apurados pelo INE, apresentados em publicação já citada, mostravam que a maioria das mulheres trabalha a tempo inteiro. No entanto, no que diz respeito ao acompanhamento parental, este continua a ser maioritariamente assegurado pelas mulheres, quer nos primeiros meses de vida das crianças, quer no que diz respeito a situações de adoção e de assistência à família, já que os dados confirmam que são elas quem mais recorre às licenças de parentalidade, adoção, assistência a filhos menores, bem como filhos com doença crónica ou deficiência<sup>20</sup>. No entanto, as estatísticas também apontam um dado positivo, o de que, após a entrada em vigor do novo regime de proteção social na parentalidade<sup>21</sup>, se tem observado uma crescente participação paterna, já que as mães, na licença parental inicial representavam 57,7% e na licença parental alargada, 82,6%. No entanto, ainda são elas a representar 91,3% em termos de faltas para assistência à família e somente as avós fazem uso das faltas para assistência aos netos.

Porém, nesta matéria ainda não estará generalizada, entre a população, a adoção de instrumentos de conciliação que promovam um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar para ambos os sexos.

Como exemplos, para além da licença parental acima referida, a flexibilização do horário de trabalho, a interrupção de carreira, dois instrumentos sobretudo utilizados pelas mulheres, bem como o trabalho parcial.

Este, segundo dados recentes, apesar de ter já alguma expressão no nosso país, não será ainda, em nosso entender, um “verdadeiro” instrumento de conciliação, já que a população apenas “trabalha neste regime temporal porque não consegue encontrar

---

<sup>20</sup>Disponível em

[http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=136501356&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=136501356&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2) 18h47m.

<sup>21</sup>Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

trabalho a tempo inteiro”, o que é particularmente grave se tivermos em consideração que em Portugal “esse valor é também comparativamente elevado: 45,8%, para uma média da UE-27 de 26,1%”<sup>22</sup>. Por tudo isto, o mercado de trabalho e as famílias parecem sofrer penalizações derivadas do nascimento de crianças, e isto é ainda mais evidente nos primeiros anos de vida dos mesmos. Vejamos alguns dados concretos.

Com efeito, os números apurados pelo INE, apresentados na publicação já anteriormente referida, mostravam que 64,4% dos prestadores de cuidados são mulheres. Apesar de 56,2% das mulheres (dos 15 aos 64 anos) que trabalhavam por conta de outrem referirem que conseguiam reduzir o seu horário de trabalho diário (em pelo menos uma hora) sem ter até que recorrer aos direitos concedidos pela lei, 43,2% das mulheres declarou a impossibilidade de reduzir o horário de trabalho e ainda 62,7% afirmou não ter a possibilidade de se ausentar do trabalho por dias completos, por razões familiares.

No nosso país ainda não parece haver grande expressão, por parte das mulheres, pela opção da redução efetiva do horário de trabalho e pela interrupção de carreira ou o término da atividade profissional. Na verdade, são medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar pouco frequentes ainda, existindo um peso excessivo de responsabilidades familiares e profissionais sobre as mulheres, dificultando-lhes as suas opções, quer profissionais, quer pessoais.

Já Heloísa Perista (2002) alertava para o facto de que o conceito de trabalho era somente atribuído àquele que era remunerado e, em virtude desse facto:

“uma parte significativa do trabalho, sobretudo o trabalho das mulheres, é tornado invisível para a sociedade, as estatísticas e as contas nacionais – todo o trabalho associada à reprodução, ligado à execução das tarefas domésticas e da prestação de cuidados; tarefas às quais não é atribuído valor social ou económico e que não são sequer reconhecidas como trabalho” (p. 448).

Quando a autora analisa, como fonte de informação empírica, os resultados do *Inquérito à Ocupação do Tempo de 1999*, único instrumento estatístico oficial no nosso país até hoje sobre este assunto<sup>23</sup>, ela constata que existiam diferenças em termos de afetação de tempo que uns e outras dedicavam às diferentes formas de trabalho pago e

---

<sup>22</sup> Disponível em

<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&lang=pt&id=235>. Acedido a 14/06/2012, às 14h06m

<sup>23</sup> Na audição da Presidente da CIG, Dr<sup>a</sup> Fátima Duarte, em 2012/05/11, foi afirmado que está a ser pensada a possível repetição do referido inquérito aos usos do tempo, por se considerar ser um instrumento importante para delinear políticas de conciliação. Disponível em <http://www.canal.parlamento.pt/>. Acedido a 16/05/2012, às 20h33m.

não pago. De facto, relativamente à profissão, os homens dedicavam-lhe uma média de 9h11m, já as mulheres dedicavam-lhe 8h04. Quanto ao trabalho não pago, os homens dedicavam-lhe, em média, 1h38m e as mulheres 4h07m.

Outra questão relacionada com o mundo do trabalho é a questão das remunerações. Dados apresentados na publicação, já referenciada, *Igualdade de Género em Portugal 2010* (2011), relativos a 2009, fixavam a remuneração média mensal de base recebida pelas mulheres em 773,5€, já a dos homens era de 940,5€, significando que a remuneração média das mulheres era 82,2% da dos homens. Relativamente a ganhos (além da remuneração base são incluídos os prémios e subsídios regulares, e ainda a remuneração por trabalho suplementar) nada se alterava pois os ganhos das mulheres representavam 79,0% dos ganhos dos homens e, mesmo tendo em conta níveis mais elevados da hierarquia, as diferenças não se atenuavam.

Relativamente a esta matéria, talvez porque a lei estabeleça a obrigatoriedade de pagar um salário igual para um trabalho igual já desde antes do 25 de abril<sup>24</sup>, sejamos resistentes em falar de discriminações ou desigualdades salariais, sendo preferencialmente usadas expressões mais neutras como diferenciais, disparidades salariais ou, mais recentemente, a expressão gap salarial entre mulheres e homens.

Virgínia Ferreira (2010) fez uma análise das desigualdades entre salários masculinos e femininos, alertando para o facto de que medir este fenómeno não era uma tarefa fácil. No entanto, a autora estava persuadida de que “a segregação, nas suas múltiplas modalidades, é responsável por parte das diferenças de salários de mulheres e homens” (p. 170), chamando ainda a atenção para que, em matéria de remunerações que penalizam as mulheres, não é muito importante “aquilo que se faz, mas onde se faz e, sobretudo, quem se é” (p. 173).

A mesma autora (1999), em entrevistas realizadas com mulheres operárias fabris, percebeu um fenómeno que designou de “invisibilidade”, relativamente ao destino dos salários das mesmas, tendo como destino a compra de bens de consumo e o pagamento de mensalidades relativas ao cuidado das crianças (amas/creches/colégio). Mais interessante ainda foi perceber que:

“O salário da mulher desaparece na voracidade do consumo quotidiano, o do homem permanece bem à vista, incorporado nos bens de consumo duradouro. Em caso de divórcio, ele reivindicará a posse daqueles objetos, pagos com o «seu» salário; a mulher perguntar-se-á em vão para onde foi o salário dela” (p. 215).

---

<sup>24</sup> Decreto-Lei nº49 408, art.º 116º, de 24 de Novembro de 1969.

Esta matéria tem merecido um particular enfoque na atualidade, veja-se a celebração do Dia Europeu da Igualdade Salarial, a 2 de março de 2012, por ainda saírem penalizadas as mulheres a este nível, receio que Ferreira (2010) já auspiciava quando afirmou que:

“Em termos de evolução das desigualdades salariais no futuro próximo, tudo leva a crer que devemos esperar uma certa continuidade, ainda que ela seja tão ilusória como o foi até agora, na medida em que a ténue tendência que os diferenciais manifestam presentemente para a diminuição esconde uma composição interna de fatores em rápida transformação, na qual perdem muito peso as diferenças de capital humano dos homens e das mulheres, em contraste com o que acontece com a diferente distribuição dos homens e das mulheres por sectores de atividade económica. Na verdade, os ganhos das mulheres em educação e experiência profissional não conseguiram compensar o aumento do nível de segregação sexual das estruturas do emprego nem o impacto negativo das transformações ao nível dos sistemas de retribuição” (p. 184).

Ainda em matéria trabalho analisemos alguns dados sobre profissões de acesso recente por parte das mulheres. Dados estatísticos apresentados pela publicação anteriormente referida mostram taxas de feminização bastante positivas em algumas profissões tidas como de hegemonia masculina. Assim são-nos apresentadas taxas de feminização, todas relativas a 2009, de 49,5% na Medicina, 51,4% na Advocacia, 52,7% na Magistratura Judicial e 57,5% no caso das Magistradas do Ministério Público. Com percentagens mais baixas na taxa de feminização encontramos, relativamente a 2008, as Diplomatas (29,2%), no que respeita a 2010, as Polícias de Segurança Pública (9,5%), as mulheres da Guarda Nacional Republicana (4,4%) e, por último, relativamente a 2009, as Militares da Forças Armadas, com uma taxa de feminização distribuídas pelos três ramos de: 16,9% na Forças Aérea, 15,8% no Exército e 8,3% na Marinha.

Relativamente a esta matéria já encontrávamos uma preocupação expressa, na época, pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, através da Portaria nº1212/2000 de 26 de dezembro, já mencionada antes, onde se previa, no âmbito do Plano Nacional de Emprego (PNE), “a majoração sistemática das medidas de apoio ao emprego nas profissões significativamente marcadas por discriminações de género”, ou seja, aquelas em que a proporção de um dos sexos em relação ao outro é, de acordo com um índice de discriminação profissional, de pelo menos três para um. Neste sentido, em anexo à Portaria, fora apresentada uma lista nacional das referidas profissões a abranger. Esta tónica na majoração continua presente na atualidade.

Perante os dados supra apresentados, percebemos que já foram escritas algumas páginas quanto a profissões tipicamente masculinas, mas, tendo em conta a realidade, ainda se está longe da equidade desejada.

No entanto, a interpretação que vulgarmente é feita sobre a presença das mulheres em profissões tidas como masculinas tende a servir para distrair os menos atentos sobre o real significado dos números, já que se crê de imediato que, como há mulheres nestas profissões, não há discriminação.

Com efeito, como afirma Virgínia Ferreira (1998, citada por Silva, 2010), existirá um conjunto de mulheres que parecem servir de “mulheres-álibi”, ou seja, uma prova de igualdade. Para além deste facto, como alerta a mesma autora, “o raciocínio que subjaz a essa consideração assenta numa comparação entre diferentes gerações de mulheres e não entre a situação profundamente assimétrica entre homens e mulheres” (p. 299).

Desta presença, que podemos considerar ainda residual, se poderá concluir que o investimento das mulheres nas suas qualificações, também não se reflete nestas profissões e que, apesar da sua entrada nestes contexto profissionais, esta “não é garante de uma trajetória ascendente no interior das profissões” (Oliveira, Batel, & Amâncio, 2010, p. 254).

Na verdade, existem explicações hegemónicas para esta presença residual das mulheres, mais concretamente dois tipos de causas subjetivas: “uma centrada em explicações externas, sociais, focalizadas no contexto; e outra centrada numa lógica de internalidade e de essencialismo” (idem, p. 255). A primeira remeter-nos-ia para a qualificação das mulheres, já referida, e de onde se percebe não ser uma explicação válida, pois as qualificações existem, mas a presença minoritária permanece; na segunda somos remetidas para uma explicação ‘ancorada’ na natureza da mulher, como se se tratasse de cumprir um fatídico desígnio legitimado pelas diferenças entre os sexos. Pesem embora as várias refutações, estes discursos continuam a ser usados como “uma clara barreira à igualdade entre mulheres e homens” (idem, p. 256).

Também se refere que, em profissões predominantemente masculinas, se colocam “exigências próprias da profissão que não são cumpridas pelas mulheres já que estas não conseguem uma dedicação exclusiva e regular devido às suas responsabilidades familiares” (Silva, 2010, p. 297), *acusação* esta que se poderá compreender se olharmos ao peso que elas ainda suportam como cuidadoras da família. Mais ainda, como refere Silva (2006, citada por Silva, 2010):

“Em culturas ocupacionais masculinas, o coletivo dominante encontra estratégias de perpetuar as dinâmicas nos contextos de trabalho dos quais têm obtido vantagem, reforçando linguagens, cumplicidades e modos de atuação que têm como objetivo a manutenção de posições dominantes através da afirmação de um *certo modo de fazer as coisas*, enfatizando-se determinadas características e competências vinculadas ao grupo dominante e que habilitam

“naturalmente” para o desempenho de certas funções, bem como colocam as minorias em posições de naturais incompetências” (p. 298).

Relativamente ainda às profissões de hegemonia masculina vários estudos têm sido realizados, nos últimos anos em virtude de, há algumas décadas já, o ingresso das mulheres nestes contextos ser mais visível. A título de exemplo referimos aqui alguns: António Marques estudou o percurso das mulheres na cirurgia geral (2004) e na magistratura (2007), Helena Carreiras nas Forças Armadas (2004, 2006), Maria de Lurdes Rodrigues na engenharia (1999), Isabel Ventura (2007) e Filipa Subtil (2000) no jornalismo. A Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto está a levar a cabo um projeto ao abrigo do Protocolo FCT/CIG, sobre o tema: *Género e Trabalho: o processo de inserção feminina em profissões tradicionalmente masculinas*<sup>25</sup>, onde estão a ser analisadas as áreas dos transportes rodoviários de passageiros e das forças policiais. No entanto, os estudos ainda não são muitos, talvez em virtude dessa mesma entrada ser ainda recente, mas o crescente número de estudos denotam uma preocupação por esta realidade, sobretudo a preocupação de a compreender melhor.

Em particular, relativamente ao caso das Forças Armadas, por ser o objeto do estudo empírico desenvolvido e apresentado na 2ª parte desta tese, encontram-se mulheres na vida militar desde os anos de 1960, no ramo pioneiro da Força Aérea, mas só a partir da década de 1990 elas têm expressão, embora residual, se comparada com a presença dos homens.

De facto, a instituição militar, enquanto instituição social, é reconhecida socialmente como masculina e apesar da integração das mulheres, como refere Silva (2010), “reconhece-se que, se as mulheres não são legalmente excluídas da vida militar, os processos de integração não estão ainda conseguidos. Uma grande parte das mulheres encontra-se em categorias mais baixas e com situações profissionais mais precárias” (p. 315).

Em nosso entender, afirmar-se que a crescente entrada de mulheres em ocupações atípicas apenas está relacionada com o seu gosto por este tipo de profissões

---

<sup>25</sup> Género e trabalho: o processo de inserção feminina em profissões tradicionalmente masculinas [Gender and work: the process of female entrance in traditional male professions] - Marianne Hélène Lacomblez; Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCE/UP). Para aceder ao resumo deste projeto consultar: [http://195.23.38.178/cig/portal cig/bo/portal.pl?pag=cig\\_projectos](http://195.23.38.178/cig/portal cig/bo/portal.pl?pag=cig_projectos)

seria uma conclusão redutora, pois existem provas dadas da sua competência nestes domínios.

Ainda sobre as Forças Armadas, e fazendo um paralelismo com o mundo do trabalho em geral, encontramos a mesma razão para a sua entrada nestes dois mundos: a carência de mão-de-obra masculina. No contexto militar não estaria relacionado com a emigração ou as guerras coloniais, mas, como veremos mais atentamente no próximo capítulo, o fim da conscrição<sup>26</sup>. Com efeito, “a menor disponibilidade de homens significou em geral uma ampliação das oportunidades para as mulheres” (Carreiras, 2002, p. 19).

Elas seriam, tanto no contexto militar, como fora, no civil, uma reserva de força de trabalho. A primeira, mas sobretudo a segunda Guerra Mundial ilustram-no e sobre essas épocas refere Carreiras (2002), citando Mady Segal (1983), que “sempre que a «oferta» de mão-de-obra masculina não satisfaça a procura militar, o que acontece em circunstâncias de sustentada redução das taxas de natalidade, o recurso às mulheres adquire maior impacto” (p. 20).

A mesma autora, Mady Segal, encontraria como explicação para tal o facto de ambas situações estarem sujeitas às mesmas pressões e influências, apresentando-se uma correlação positiva entre o mercado de trabalho e as Forças Armadas, ou seja, “quanto maior a representação feminina no mercado de trabalho, maior a sua representação nas Forças Armadas” (Carreiras, 2002, p. 20).

O que é inegável é que hoje as mulheres estão, de facto, presentes nas fileiras, sendo uma realidade no universo militar.

## **Conclusão**

Foi importante abordar ao longo deste capítulo conceitos tais como igualdade, diferença, desigualdade, indiferença, sexo, género, para compreendermos melhor o seu enquadramento quanto à abordagem científica das questões de género e das suas implicações sociais. O breve olhar que dedicámos à mulher na legislação e na literatura portuguesa, permitiu-nos ter uma visão sobre o lugar e imagem que lhe foi sendo dada

---

<sup>26</sup> Termo utilizado no contexto militar que significa: Alistamento; Recenseamento.



ao longo dos anos, em comparação com as visões dominantes sobre homem e a sua masculinidade.

Para além disto, termo-nos detido sobre os estereótipos de género e sobre as desigualdades sociais entre homens e mulheres, no intuito de conhecer a proveniência da estereotipia e quais os seus reflexos sociais, bem como apresentar alguns dados estatísticos, mostrou-nos a amplitude que ainda hoje estas problemáticas têm na nossa sociedade.

Por último, foi na situação das mulheres no contexto laboral que centrámos o nosso foco de análise e, como vimos, sendo certo que tem havido um incremento de mulheres no mercado de trabalho em Portugal, percebemos resistência à sua entrada e presença crescente, bem como indícios nos mesmos de formas subtis de segregação sexual. Tal como foi exposto, ainda hoje existem diferenças na situação das mulheres no mundo do trabalho, quando comparadas com os homens, em particular em profissões tidas como predominantemente masculinas, o que as remete para uma posição de inferioridade que é reforçada pelos tradicionais estereótipos de género.

É, com efeito, em virtude dos estereótipos que as mulheres acabam por ser avaliadas não tanto pelas suas competências individuais, mas antes pelo facto de serem mulheres, e parecem ser as diferenças na representação de homens e mulheres que continuam a contribuir para que elas tenham uma maior exposição, quando se encontram em certos contextos profissionais, nomeadamente aqueles em que ainda se encontram sub-representadas.

Embora conscientes de que, num contexto ainda predominantemente masculino, como é o caso das Forças Armadas, a integração de mulheres tenha resultado, após a queda do muro de Berlim, “em grande parte da necessidade de acompanhar um conjunto de alterações que, em praticamente todos os domínios da atividade humana, vem progressivamente eliminando a discriminação por motivo de género” (Vaz, 2002, p. 180), quisemos olhá-la mais de perto, sendo a este assunto que iremos dedicar o capítulo seguinte desta tese.



**CAPÍTULO II**  
**AS MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS**







## Introdução

Ainda hoje, como foi constatado, existem diferenças na situação das mulheres no mundo do trabalho quando comparadas com os homens, nomeadamente em profissões tidas como masculinas, o que as remete para uma posição de inferioridade, sendo que esta parece advir dos estereótipos ainda utilizados para avaliar cada um dos sexos.

A estereotipa ainda impede as mulheres de uma plena cidadania e, consequentemente, de equidade se observarmos os números do mundo laboral, quer olhemos as profissões onde existia, e ainda existe, uma supremacia da presença da mulher, quer observando as profissões tidas como de hegemonia masculina, aquelas que Viana (1958) certamente não recomendaria às mulheres, já que, certamente, as englobaria naquelas profissões que designava de “atentatórias da sua dignidade feminina” (p. 365). Com efeito, percebemos a discriminação indireta, que se afigura silenciosa e invisível, quando constatamos, através dos números, a falta de equidade na distribuição de homens e mulheres neste tipo de profissões.

Será a estas mulheres que iremos dedicar este capítulo, mais especificamente às mulheres militares das Forças Armadas Portuguesas por ser este o contexto privilegiado do estudo desenvolvido e apresentado na segunda parte desta tese.

De facto, foi na década de 90 do séc. XX, uma época de mudanças no contexto militar, que as mulheres foram integradas nas fileiras já que, à exceção de algumas heroínas guerreiras e figuras da mitologia presentes no nosso imaginário, como por exemplo Joana D’Arc ou as Amazonas (Carreiras, 2004).

Outras haveria, reportando-nos à nossa história, como exemplos, Deu-La-Deu Martins que astuciosamente, do alto da muralha, atirou pães aos castelhanos, a lendária Padeira de Aljubarrota, Brites de Almeida, que lutara contra o mesmo invasor ou ainda Maria da Fonte que lideraria uma revolução contra a proibição do enterramento dentro de igrejas (Liga do Combatentes, 2008), só em casos excepcionais é que as mulheres teriam tido de facto direito a fazer parte das fileiras e, inclusive, a combater.

Existiriam recomendações ao nível da União Europeia no sentido de encorajar os países a dar atenção à questão do serviço feminino e Portugal não estaria alheiado a isso. Nesse sentido, a instituição militar, procurou, também, promover a igualdade de oportunidades no seu seio. Tal, em nosso entender, não poderia ter surgido num melhor

momento já que, como veremos adiante, em virtude do fim da conscrição (Serviço Militar Obrigatório), as dificuldades no recrutamento faziam-se sentir e a abertura das Forças Armadas a minorias – como o caso das mulheres – viria, em parte, responder a este problema.

No âmbito do nosso trabalho torna-se indispensável que analisemos como decorreu a integração das mulheres no universo castrense português mas, para tal, num primeiro momento faremos uma breve incursão pelo que acontecera noutras democracias relativamente a esta matéria para, de seguida, analisarmos a presença das mulheres neste contexto no nosso país, nomeadamente, como decorreu a sua abertura às mulheres, em que momento e de que forma e, num segundo ponto, nos debruçarmos em concreto sobre o ramo da Força Aérea, ramo que nos interessa particularmente.

## **1 – A entrada das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas**

*“(...) Joana Brites de Almeida, a Padeira de Aljubarrota, [contribuiria] para a vitória da Batalha de Aljubarrota em 14 de Agosto de 1385. Reza a lenda que matou os sete castelhanos escondidos dentro do seu forno com a sua pá de padeira (...)”*  
(Liga do Combatentes, 2008, p. 115).

A mulher foi, de facto, como vimos no capítulo anterior, envolvida na chamada “força do trabalho pago”, em virtude da escassez de mão de obra masculina. As Forças Armadas passariam pelo mesmo problema de dificuldades de recrutamento, o qual foi coincidente com a entrada das mulheres neste contexto em particular.

Com efeito, como refere Alves (1999):

“A incorporação de mulheres nas Forças Armadas pode considerar-se como um resultado do longo processo de defesa da igualdade de tratamento e oportunidades entre indivíduos de ambos os sexos” (p. 74).

Não poderemos menosprezar o facto de, na década de 90 do séc. XX, terem existido pressões para que, também na organização militar, se tornasse evidente a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Com efeito, através do relatório *O Papel das Mulheres nas Forças Armadas*, produzido no âmbito da União Europeia Ocidental (UEO) e aprovado na sua Assembleia em maio de 1991, reconhecia-se “a necessidade de promover a participação das mulheres nas Forças Armadas dos Estados membros, garantindo o respeito por um conjunto de convenções internacionais e comunitárias.” (Carreiras, 1997, p. 91).



Em consequência, seriam formuladas recomendações ao conselho da UEO, no sentido de incentivar os países membros, a saber:

- a) Conferir atenção à questão do serviço feminino e persuadir aqueles que não permitam o recrutamento de mulheres a modificar a sua política;
- b) Aumentar ou manter a percentagem relativa de mulheres nas forças nacionais, enquanto durar o processo de redução de forças;
- c) Recrutar ativamente mulheres e oferecer-lhes possibilidades de progressão na carreira e acesso aos mais altos postos, na base dos princípios da igualdade de oportunidades e da integração;
- d) Consultarem-se no sentido de harmonizar as suas políticas relativamente ao acesso das mulheres ao combate” (Carreiras, 1997, p. 91).

Na atualidade, mantém-se o envolvimento do mundo militar nesta matéria, como o comprova outro exemplo, a participação do Ministério da Defesa Nacional (MDN) no Plano Nacional de Ação (PNA), para implementação da Resolução CSNU 1325 sobre *Mulheres, Paz e Segurança* (2009-2013), o que contribui para uma maior integração da dimensão de igualdade de género nas políticas de defesa, de segurança interna e de cooperação para o desenvolvimento. No seu texto pode ler-se<sup>27</sup>:

“No que diz respeito à participação de mulheres em missões humanitárias e manutenção da paz ao serviço do Estado Português, embora esta se verifique significativa, apenas recentemente se extinguiram alguns dos condicionalismos estruturais e funcionais à paridade de ingresso nas Forças Armadas (...) e, conseqüentemente, à participação feminina em missões internacionais. Neste sentido, e devido a um esforço concertado entre as Tutelas e as Forças Armadas (...), a percentagem de ingresso das mulheres tem aumentado substancialmente: ao nível do pessoal militar, representam hoje de 14,5% face ao total dos efetivos (...).”

Mas, como constatava Vaz (2002):

“A abertura às mulheres, apesar de acompanhar a consolidação das ideias democráticas, de contar com o apoio de instrumentos legislativos e de dispor do suporte das opiniões públicas progressistas, não se institucionalizou de forma pacífica” (p. 179).

De facto, sendo a organização militar considerada, para o Estado de qualquer país, como uma organização de suma importância, não deixará de ser relevante perceber o processo de integração das mulheres que hoje já vivem diariamente neste contexto em particular, ainda visto com um “mundo de homens”, até porque, embora desde os “meados do século XX as políticas oficiais fossem quase todas integracionistas (...), a verdade é que nem sempre se encontrava correspondência na prática” (Vaz, 2002, p. 166).

Vejamos como tudo aconteceu no mundo, em geral. A relação de homens e mulheres com a guerra é já antiga, mas se o homem era guerreiro, a mulher,

---

<sup>27</sup> Disponível em

[http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/nap/Plano\\_Nacional\\_Accao\\_1325.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/nap/Plano_Nacional_Accao_1325.pdf). Acedido a 28/05/2011, às 17h20m.

apresentava-se com um objeto, não combatia, era sim a vítima da guerra. Como refere Battistelli (1999):

“na realidade, desde sempre os machos se preocuparam em excluir da atividade bélica as *suas* mulheres, tendendo com a mesma regularidade a incluir nela [guerra] as mulheres dos *outros* (...) a mulher era poupada ao papel de combatente mas não ao de vítima; não era aceite como companheira de armas, mas era procurada como presa” (p. 48).

Este processo de integração no contexto militar foi gradual, tendo tido o seu início em períodos críticos da história, momentos de guerra, tanto no nosso país, como no mundo, momentos em que a participação das mulheres era caracterizada de excecional, em virtude da qual, quando acontecia a desmobilização, elas serem “devolvidas” ao seu dia-a-dia.

No contexto ocidental, foi a partir do início da década de 70 do séc. XX que a viragem se deu, tendo a maior parte dos exércitos passado a admitir mulheres, tendo tido, nessa década, o impulso do que acontecia nos Estados Unidos da América. No entanto, já antes a mulher apareceria neste contexto e, como referia Hacker (1981, citado por Carreiras, 2004):

“desde o século XIV ao século XIX, senão antes, a presença das mulheres nos exércitos fora não só normal como vital. Os exércitos não teriam funcionado tão bem, talvez até nem tivesse funcionado de todo sem o serviço das mulheres”<sup>28</sup> (p. 14).

Embora referindo-se a outra época e à generalidade das Forças que integram a Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN ou NATO, sigla em inglês), Alves (1999) também alude à visão positiva em que a participação das mulheres se traduziria:

“A avaliação feita ao comportamento das mulheres militares (...) tem demonstrado que os seus níveis de prontidão e disciplina em nada ficam a dever aos homens. Na Guerra do Golfo, por exemplo, a mulher não combateu “corpo a corpo” mas, nas outras atividades militares em que participou, fê-lo com brilhantismo” (p. 79).

Reportando-se à mesma guerra, Vaz (2002) reforça a participação positiva das mulheres, referindo que:

“a verdade é que elas não se limitaram a carregar munições ou a introduzir as coordenadas nos mísseis Patriot que destruíram os Scruds de Saddam. Também conduziram helicópteros até às linhas da frente (...). No fim do conflito, muitos comandantes manifestaram apreço pelo comportamento das mulheres e afirmaram-se convencidos da sua capacidade para combater” (p. 187).

Voltando um pouco atrás, embora elas tivessem tido suma importância em vários cenários de guerra, teria havido resistências à presença das mulheres neste meio, mas, nas sociedades industrializadas, elas acabariam por participar de facto em alguns

---

<sup>28</sup> Tradução nossa.

conflitos. Esta participação aconteceria dada a carência de pessoal, no entanto, no início não ocupariam mais do que áreas tradicionalmente femininas, sendo objetivo de tal organização dessas atividades “possibilitar uma maior disponibilidade dos homens para outras tarefas, especialmente as de combate” (Carrilho, 1990, p. 24). Na verdade, antes de as mulheres serem aceites ao lado dos seus camaradas homens, a elas teriam sido designadas tarefas consideradas subalternas dentro do mundo militar, desde lavadeiras a cozinheiras, de prostitutas a enfermeiras (Vaz, 2002).

Será interessante salientar que, sentindo-se essas sociedades ameaçadas, se colocariam as resistências de lado e se deixaria que as mulheres desempenhassem um papel na primeira linha, ou seja, no combate. Dado este cenário, poder-se-á fazer aqui um paralelismo com o mundo do trabalho em geral, ou seja, de que as mulheres seriam uma reserva, tanto num mundo como no outro, a que se recorreria quando a necessidade surgia. Isto é bem traduzido por Carreiras (1997), fazendo uso das palavras de Segal (1993), que referia que parecia vigorar, até há algumas décadas:

“um processo de amnésia cultural no que se refere à participação de mulheres durante situações de emergência, que apenas se subverte quando uma nova emergência acontece e se redescobre a História” (p. 21).

De facto, em vários países o pós-guerra traria para as mulheres o direito ao voto e abrir-se-ia espaço a outras aspirações como, a título de exemplo, o direito ao divórcio ou o fim do poder marital e paternal. No entanto, em matéria de trabalho, queria-se que elas abandonassem os postos de trabalho que teriam ocupado em virtude das guerras, fazendo regressá-las ao lar e deixando novamente livres os postos de trabalho para os homens que voltavam (Sprinthall & Collins, 2011). Isto constituía de tal modo uma preocupação, que por toda a parte anúncios surgiriam apresentando mulheres sorridentes, ladeadas com novos eletrodomésticos, quase que como uma forma de prémio, de recompensa, em agradecimento à sua força de braços, mas que era agora “*dissimuladamente*”, ou não, dispensada (Tavares, 2011).

Dado este cenário não será de espantar que as próprias feministas, que tinham reclamado a abertura do mundo do trabalho em geral às mulheres, apresentassem discursos, diríamos que contraditórios, nomeadamente no que à participação das mulheres no mundo militar dizia respeito (Carreiras, 2002).

Isto seria notório quando, em diversos países, foi ponderada e discutida a conscrição para as mulheres e esta questão, discutida a várias vozes, viria pôr a nu

algumas inconsistências nos discursos feministas no mundo. No nosso país essa possibilidade não foi ‘verdadeiramente’ considerada (idem).

Se as mulheres tinham conquistado vários direitos e estes lhes foram reconhecidos, ter-se-ia agora em aberto, no seio militar, a possibilidade de igualdade de oportunidades e promoção de equidade. Mas, como Carreiras (1997) retratava, teríamos uma contraditória posição no seio das feministas. De um lado e a favor, apresentar-se-ia um feminismo designado de *revolucionário* que, orgulhando-se da participação das mulheres em contextos revolucionários, defenderia o direito às armas e como tal não se opunha à conscrição. Do outro lado, um feminismo nomeado de *radical* que, opondo-se à conscrição, alegava que não havendo acesso para as mulheres a todas as funções se assistiria não a uma equidade, mas à segregação ocupacional e que, embora as mulheres tivessem já participado em conflitos armados, a sua “*devolução à sociedade civil*”, volvidas à subjugação a uma sociedade patriarcal, provaria a falta de verdadeira valorização da sua participação anterior. A mesma autora refere até que “entre as diversas perspectivas podem mesmo identificar-se estranhas convergências, como a que associa – embora naturalmente por diferentes razões – as posições militares mais conservadoras e certas correntes de feminismo pacifista na sua oposição à integração militar feminina” (Liga do Combatentes, 2008, p. 169).

Carrilho (1990) realçava também as oscilações no seio feministas referindo que:

“mesmo uma autora e feminista histórica como Betty Friedan se apresenta algo indecisa entre os efeitos positivos da demonstração de capacidade feminina no seio do último reduto institucional masculino, e os possíveis efeitos negativos do uso dessas capacidades para fins eventualmente bélicos” (p. 23).

Mais ainda, por ocasião da segunda vaga do feminismo e com o surgimento de diversas organizações pacifistas de mulheres nos inícios dos anos 80, as feministas, com os seus argumentos, acabariam por reproduzir o estereótipo sexual da mulher maternal e não violenta. Na verdade, a oposição, pelo mundo, à corrida armamentista, traria consigo a oposição às mulheres no mundo militar. A feminista Sara Ruddick, citada por Carreiras (1997), iria nessa linha, no entanto, quanto à questão concreta da mulher em posições de combate, consideraria que deveria ser concedida às mulheres a liberdade e a decisão moral de não usar armas, o que levaria a reconhecer que para tal seria necessário existir a possibilidade de manifestar a escolha. Estas posições acabariam por colocar em perigo as reivindicações de não discriminação em função do sexo, bem como a luta pela igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.

Em suma, como referia Carrilho (1990):

“De uma maneira muito genérica, podemos dizer que as mulheres ligadas aos partidos e outras organizações políticas, assim como os sectores reformistas do feminismo consideram que as Forças Armadas devem estar abertas às mulheres que nelas queiram ingressar. (...) O feminismo radical, por seu lado, tende a considerar que as mulheres não devem pretender que a profissão militar se abra às mulheres, de modo que o carácter masculino da instituição militar e da guerra seja mais evidente” (p. 23).

As mulheres teriam, agora sim, de um real estatuto militar e dar-se-ia também um “distanciamento face à situação de meras auxiliares” (Carreiras, 1997, p. 62). Esta matéria impulsionou de facto alguma perturbação já que:

“as posições variam entre aqueles que veementemente se opõem à presença de mulheres nas Forças Armadas, os que aceitam a sua presença apenas em certas áreas, até aos que acolhem com regozijo a ideia de uma integração total” (Liga do Combatentes, 2008, p. 169).

Na verdade, do que fora observado por Carrilho (1990), relativamente à integração de mulheres nas Forças Armadas dos países da NATO, percebeu que esta temática teria gerado quatro blocos de questões a ter em conta, especialmente para os países que ainda trilhavam este caminho:

- a) As modalidades de participação feminina nas Forças Armadas e o tipo de tarefas desempenhadas por mulheres e a adaptação destas à instituição militar;
- b) A adaptação da organização militar à integração de indivíduos-mulheres;
- c) A adaptação mútua dos militares dos dois sexos, no seio da instituição;
- d) A conjugação das exigências militares com a maternidade e o cuidado dos filhos” (p. 34).

Não poderemos, no entanto, menosprezar que o fim da conscrição, que aconteceria depois de um período de transição de 4 anos que deveria estar concluído em 2003, e a opção pela profissionalização das Forças Armadas teriam uma influência importante na entrada das mulheres no universo castrense, pois procurava-se pessoal, dadas as quebras, e mais concretamente pessoal qualificado, não olvidando também que as necessidades variariam nos países mediante o tipo de serviço militar vigente em cada um deles – voluntariado e/ou conscrição.

A profissionalização já não seria algo propriamente inovador pois, como refere Carrilho (1982), a génese da profissionalização militar remete-se para o ano de 1808, atribuindo-se a Frederico II da Prússia, e a autora, citando Samuel Huntington (1957), situando-a no decreto que o governo prussiano publicara e onde se estabelecia que:

“O único título para uma comissão de oficiais será, em tempo de paz, educação e conhecimentos profissionais; em tempo de guerra, pronunciada coragem e capacidade de percepção das situações. De toda a Nação doravante, todos os indivíduos que possuam estas qualidades são elegíveis para os mais altos postos militares. Toda a preferência de classe até agora existente na instituição militar é abolida e qualquer homem, sem atender às origens, tem iguais direitos e iguais deveres” (1982, pp. 131-132).

No entanto, é facto que, após a Guerra Fria, se vivia uma época em que as Forças Armadas teriam já não apenas uma vertente de missão, mas aproximavam-se da sociedade civil. De “um ponto de vista estritamente militar, o fim da Guerra Fria encaminhou as Forças Armadas do Ocidente para modelos julgados mais capazes de cumprir um conjunto de novas missões” (Vaz, 2002, pp. 131-132). Consequentemente, numa vertente de profissão, “as Forças Armadas deixam de ter como missão primária o fazer a guerra, para se ocuparem sobretudo em evitá-la” (idem, p. 21). Em suma as Forças Armadas passavam nos anos 70/80 do séc. de um estado de *prontidão para a guerra* para um de *dissuasão da guerra*.

A esta transformação das Forças Armadas terá o sociólogo Charles Moskos<sup>29</sup> (1985, citado por Carreiras, 1997), estado atendo, tendo concebido, para retratá-la, aquilo que designou de Modelo Institucional/ Modelo Ocupacional:

“Quando, no início dos anos 70, esta tese foi proposta, Moskos defendeu a ideia de que [existiria uma] tendência na maior parte das Forças Armadas das democracias ocidentais (...) a da passagem de uma lógica vocacional a uma lógica profissional, e, portanto, o correspondente «deslizar» do pólo institucional para o pólo ocupacional” (p. 56).

Vivia-se uma época em que era preciso ter consciência, como alertava Vaz (2002):

“de que a tradicional perceção do serviço militar como vocação de serviço à Nação, apoiada num conjunto de valores aceites por toda a comunidade, está a ser substituída por uma apreciação que vê no serviço militar uma ocupação igual a tantas outras no mercado de trabalho” (p. 27).

Esta convergência entre a sociedade civil e as Forças Armadas seria designada de “*civilização*” já nos inícios dos anos 60 por Morris Janowitz (1960, citado por Carreiras, 1997). Com efeito,

“ao favorecerem a fragmentação institucional, os desenvolvimentos tecnológicos teriam originado uma crescente dependência da organização militar relativamente a tecnologias e competências não militares, diluindo assim as fronteiras e descontinuidades entre as Forças Armadas e a sociedade global” (p. 55).

Na verdade,

“ a crença no progressivo esbatimento das diferenças entre militares e civis está presente em todos os especialistas de assunto militares, de Janowitz a Charles Moskos. Todos eles entendem que as modernas Forças Armadas exigem do chefe militar aptidões e comportamentos semelhantes aos dos gestores e líderes civis” (Vaz, 2002, p. 394)

---

<sup>29</sup> Charles Moskos – Sociólogo que levou a cabo inúmeros trabalhos sobre as Forças Armadas norte-americanas.

Mas em que consistiam os dois Modelos de Charles Moskos (1988)? O autor, na tentativa de compreender as transformações pelas quais a organização militar passava, proporia dois modelos:

“um modelo «institucional» (ou divergente), legitimado de forma normativa em torno de valores tradicionais como honra, pátria e dever, e em que os membros da instituição são vistos como seguidores de uma «vocação» (tendo especial peso as gratificações de tipo simbólico); e um modelo «ocupacional» (ou convergente), cujo modo de funcionamento se aproxima da racionalidade de mercado predominante na sociedade civil, e em que as motivações para a adesão ou permanência na carreira são sobretudo de ordem material” (Carreiras, 1997, p. 56).

Encontramos o papel das mulheres contemplado nestes modelos, como podemos verificar no *Quadro 1*.

Quadro 1: Organização social das Forças Armadas: modelo institucional/modelo ocupacional

Variáveis	Modelo Institucional	Modelo Ocupacional
Legitimação	Valores normativos	Economia de mercado
Reconhecimento social	Estima baseada em noções de serviço	Prestígio baseado no nível de remuneração
Empenhamento profissional	Difuso; generalista	Específico; especialista
Grupos de referência	«Verticais» dentro das FA	«Horizontais» com ocupações exteriores às FA
Apelos para o recrutamento	Qualidades de carácter; orientação para um estilo de vida	Salário elevado; formação profissional
Avaliação dos desempenhos	Holística e qualitativa	Segmentada e quantitativa
Base para a progressão na carreira	Posto e antiguidade	Níveis de qualificação
Modo de compensação	Parcialmente não monetário	Salários e bónus
Sistema legal	Justiça militar	Jurisprudência civil
Papéis femininos	Emprego limitado; padrão de carreira restrito	Emprego abrangente; padrão de carreira aberto
Esposas	Parte integral da comunidade militar	Afastadas da comunidade militar
Residência	Adjacente ao local de trabalho; alojamentos militares	Separação entre o trabalho e a residência; alojamentos civis
Estatuto na reserva	Benefícios e preferências	O mesmo que os civis

(Fonte: Moskos & Wood, 1988, p. 16)

Poderíamos ilustrar melhor estes dois modelos afirmando que:

“quando a orientação institucional é dominante, questões como o tempo livre, o interesse pela família, as condições de vida, o salário ou a perspectiva de carreira, assumem uma importância reduzida; quando, pelo contrário, prevalece o contexto ocupacional, os militares preocupam-se com todas as questões típicas de qualquer profissão civil” (Vaz, 2002, p. 114).

Neste contexto de transformação da instituição, não haveria, nem poderia haver, qualquer objeção ao serviço militar feminino tanto no plano constitucional, legal, social como nos direitos individuais. No entanto, encerrar-se-ia esta abertura como causadora de uma mudança muito significativa em vários domínios: o financeiro, o psicossociológico e o da prontidão operacional. No primeiro apontam-se as dispendiosas alterações de alojamentos e locais de trabalho; no segundo, salienta-se a irrupção de sentimentos como o ciúme e a perturbação da disciplina tradicional, advinda de complicações sentimentais entre os militares no seio da instituição; por último, alegava-se que as mulheres perturbariam a prontidão das Forças devido aos seus “períodos de tradicional indisponibilidade” (Vaz, 2002, p. 194). Apesar de tal, a presença das mulheres é hoje uma realidade inegável.

Portugal também trilharia o seu caminho quanto à entrada das mulheres nas Forças Armadas, embora inicialmente na relação com a guerra “às mulheres, no seu papel de mães e esposas, cabia sacrificarem-se discretamente, «apenas» pelos filhos ou maridos” (Carrilho, 1990, p. 33). Como refere Resende (2009):

“A maior novidade residiu na incorporação das mulheres, que assim o desejam, nos diferentes corpos que compõem as Forças Armadas. Neste sentido, a exclusividade masculina dá lugar a uma coabitação entre os dois géneros de uma forma cada vez mais extensa” (p. 20)

As mulheres portuguesas já haviam sido chamadas a participar em atividades militares. Recordá-lo levar-nos-á a dois momentos: primeiramente, até à I Guerra Mundial, quando, mais concretamente no início de 1918, foram enviadas para França voluntárias graduadas de Alferes, integrando o Corpo Expedicionário Português (CEP), embora o seu recrutamento tivesse suscitado reações críticas “em virtude da suposta falta de formação específica” (Liga do Combatentes, 2008, p. 11).

É na sequência desta pioneira participação que a figura da mulher militar seria, pela primeira vez, consagrada na legislação, através do Decreto de 28 de Agosto de 1918 do I Governo da República e que instituía, como refere Alves (1999):

“Tendo-se reconhecido a necessidade de preparar a mulher para desempenhar condignamente o papel de enfermeira militar e de criar a enfermagem feminina nos hospitais do país, nos campos de batalha e noutros estabelecimentos congéneres:

...



Artigo 1º - Serão criadas juntos dos hospitais militares de 1ª classe, em Lisboa e Porto, escolas de enfermeiras militares destinadas ao Exército.

...

Artigo 22º - É o Secretário de Estado do Governo autorizado a recrutar as enfermeiras que forem necessárias para o Serviço de Saúde do Exército.

...

Artigo 31º - É aplicável às enfermeiras militares o disposto no Regulamento Disciplinar do Exército para os Oficiais” (pp. 75, 76).

O segundo momento, e talvez o mais significativo, foi quando, em 1961, foi criado o quadro das enfermeiras paraquedistas que viriam a ter, ao longo de anos de Guerra Colonial (Angola, Moçambique, Guiné), uma participação inestimável. Esta originaria que, em plena Guerra Colonial, surgisse uma nova intervenção legislativa. Tratou-se da publicação da Nova Lei do Serviço Militar, a Lei nº2135 de 11 de julho de 1968, na qual se mencionaria de novo a mulher, no seu artigo 2º que, no número 2, referia “*Os cidadãos portugueses do sexo feminino podem ser admitidos a prestar serviço militar voluntário.*”

Não quereríamos deixar de chamar atenção para o facto de encontrarmos, quanto a esta participação justamente de enfermeiras, a presença, em nosso entender, do estereótipo da mulher cuidadora tão valorizada na época pelo Estado Novo, como assinalámos no capítulo anterior. Recordamos que se dizia até que a legislação nessa época teria sido moldada por um fator biológico, o da natureza da mulher, e por um fator ideológico, o do bem da família, ligando-se assim a família ao Estado ao bom gosto de Salazar.

Também não poderemos esquecer que, na época, os movimentos de mulheres também surgiam no nosso país, uns contra Salazar, outros apoiando-o. Encontramos, por exemplo, em 1968, a criação do Movimento Democrático de Mulheres (MDM), movimento que ocuparia um papel importante através do apoio aos presos políticos, da sensibilização das mulheres contra a guerra colonial e na luta pela paz. Já com outra postura teríamos a elite feminina da classe dirigente<sup>30</sup> que, através de uma associação de cariz assistencial, o Movimento Nacional Feminino (MNF), apelava ao dever patriótico, apoiando a guerra e os militares portugueses. Não seria de admirar que a presença das mulheres na instituição castrense causasse também posições contraditórias na opinião pública em geral.

Importa aqui alertar, desde já, para o facto de que:

---

<sup>30</sup> Nomeadamente através do Movimento Nacional Feminino (MNF) formado em 1961 e presidido por Cecília de Supico Pinto, conhecida popularmente como Cilinha, movimento este fundado por 25 mulheres de uma elite ligada ao regime que tinha como lema “Por Deus e pela Pátria!”

“nas fases iniciais do processo, a integração feminina consubstanciava uma ameaça a rituais e práticas tradicionais. Aliás, a simples hipótese de uma mulher ser bem sucedida como militar punha automaticamente em causa não só a lógica subjacente à construção da identidade masculina como, pior do que isso, alguns dos princípios estruturantes da Instituição Militar” (Vaz, 2002, p. 204).

Vejam os mais atentamente quais as reações à possibilidade da entrada das mulheres nas Forças Armadas, no nosso país, nomeadamente de associações e organizações de mulheres que, em virtude de um estudo diagnóstico e de prospeção de políticas aplicáveis ao nosso país realizado por Carrilho (1990), foram auscultadas.

A Comissão da Condição Feminina (CCF) foi uma das organizações que maior interesse manifestou por esta questão, assumindo uma posição favorável, mas não deixando de alertar para aspetos fundamentais a ter em conta, de forma a garantir a igualdade entre homens e mulher, por forma a não se criarem novas formas de discriminação que se encontrariam caso se condicionassem as mulheres apenas a funções “tradicionalmente femininas”. A Comissão também chamaria a atenção para a necessidade do debate desta questão.

A Intervenção Feminina (IF) também alertaria para a necessidade de se auscultarem as mulheres antes de qualquer tomada de decisão. Alertaria também para que, invocar o princípio da igualdade, seria uma faca de dois gumes pois tal faria estender o serviço militar obrigatório às mulheres, com o qual não concordava.

Por seu turno, o já referido Movimento Democrático de Mulheres seria totalmente contra o serviço militar feminino, voluntário ou conscrito. Manifestava também contestação à invocação do princípio da igualdade já que receava-se que às mulheres fossem remetidas as funções que os homens não desejassem, para além de não se entender ser compatível a prestação de serviço militar com as tarefas de paz e de diálogo a que elas estariam ligadas pela História.

A Liga dos Direitos das Mulheres iria numa posição semelhante, no entanto admitia que se as mulheres manifestassem interesse pela carreira militar respeitar-se-ia essa posição. Mas, se tal se viesse a concretizar, deveria ser assegurada a igualdade de oportunidades na progressão de carreira, qualquer que fosse o grau ou posto dentro da hierarquia.

No caso das representantes do departamento de mulheres da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN) iria-se mais longe afirmando-se que a conscrição deveria ser alargada às mulheres (Carrilho, 1990; Carreiras, 1999).

Mais posições haveria sobre esta matéria da mulher-militar. Quanto aos representantes de partidos políticos com assento parlamentar, percebeu-se que a atitude face à integração de mulheres nas fileiras era de relativa indiferença, já que nenhum, antes do estudo acima referido, teria ainda assumido uma posição quando a esta matéria, ao contrário das organizações acima referidas que mostrariam ter refletido sobre ela.

Apenas quando foi discutida a lei do serviço militar, contemplando já o serviço voluntário para as mulheres, Lei 30/87 de 7 de julho, a favor da qual todos votaram à exceção do Partido Comunista Português que votou contra, se abordara a questão.

Em virtude do referido estudo foram reunidas, em entrevistas (que viriam a ser publicadas em abril de 1987 na revista *Mulheres*), opiniões de deputadas dos diversos partidos e, salvo a posição de rejeição da deputada Maria Santos do partido “Os Verdes”, a presença das mulheres nas Forças Armadas era, em princípio, aceite. As opiniões foram unânimes quanto à não discriminação no acesso às diversas funções e posições militares. Quanto à modalidade de recrutamento, apenas a deputada Isabel Espada, representante do então Partido Renovador Democrático, apontaria a conscrição, e as restantes o modelo voluntário.

No mesmo estudo a que nos vimos a referir, apenas pôde ser auscultado o corpo de oficiais das Forças Armadas (nos três ramos), no seio do qual também haveria pontos de vista diversos. Sintetizámos no quadro seguinte as posições nesta matéria:

Quadro 2: Posições assumidas pelo Corpo de Oficiais sobre a integração de mulheres nas FA

Opiniões consensuais	Opiniões divergentes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Claramente favoráveis à integração;</li> <li>- Aceitam ascensão na carreira;</li> <li>- Apoiam unidades mistas e não elas serem apartadas;</li> <li>- Admitem a aceitação por parte dos homens do comando exercido por uma mulher.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidade de recrutamento;</li> <li>- Atribuição do tipo de funções;</li> <li>- Mulheres em combate;</li> <li>- Mulheres em forças especiais;</li> <li>- Grau de dificuldade de integração de mulheres.</li> </ul>

(Fonte: Carrilho, 1990)

Queremos aqui abrir um parêntesis, para nos referirmos aos resultados interessantes de um estudo levado a cabo com homens militares italianos, em que

Fabrizio Battistelli (1999), através de entrevistas, tentou averiguar o que pensavam e em que medida eram a favor ou contra a mulher soldado. O autor encontraria seis tipologias de *homo militaris*, de que queremos dar conta (sendo que os termos utilizados o seriam não em sentido valorativo, mas em sentido descritivo): o *Misógino*; o *Cavalheiro*; o *Antimilitarista*; o *Machista*; o *Carente* e o *Integracionista* (p. 58).

O primeiro é aquele que tem tendência em sublinhar a diferença entre os sexos e prevê consequências graves se a entrada acontecer. Defende “a diversidade da mulher com a valência da inferioridade; é contra o ingresso da mulher nas Forças Armadas (“mulher-inadequada”) (idem).

O segundo afirma acreditar na emancipação da mulher mas fá-lo como que para não suscitar desconfiança e dá a entender que quer apenas proteger a mulher. “Partilha a diversidade da mulher com a valência da superioridade; é contra o ingresso da mulher nas Forças Armadas (“mulher-anjo”) (idem).

O terceiro considera as mulheres profissionalmente tão válidas quanto os homens e a sua posição crítica não é contra elas, mas contra a vida militar. “Defende a igualdade da mulher, mas considera que não vale a pena que as mulheres entrem nas Forças Armadas (“mulher-igual ao homem/organização militar inadequada”) (idem).

O quarto é aquele que declara a mulher como inferior e diferente e embora não se oponha à sua presença, apenas concorda com ela em funções de auxílio, as consideradas tipicamente femininas, ou até mesmo as de prostituição. “Defende a diversidade da mulher na sua valência negativa; é a favor de uma presença diferenciada da mulher nas Forças Armadas na modalidade de subordinação (“mulher-vivandeira”) (idem).

O quinto declara-se a favor e supõe até uma certa superioridade da mulher. “Defende a diversidade da mulher com a valência positiva; é a favor de uma presença diferenciada da mulher nas Forças Armadas no sentido da idealização (“mulher-enfermeira”) (idem).

Por último, o *Integracionista*, considera sem fundamento qualquer discriminação. “Tem uma conceção igualitária da mulher e é a favor da integração da mulher nas Forças Armadas (“mulher-colega”) (idem).

Mas retornemos ao nosso país e olhemos a posição da opinião pública. Foram levadas a cabo sondagens várias em que haveria concordância com a participação das mulheres nas Forças Armadas. Num estudo levado a cabo em 1999 (Matos & Bacalhau, 2001), chegar-se-ia à mesma aceitação da entrada das mulheres na instituição castrense

e “uma vez dotadas do estatuto militar, gozarem de direitos iguais aos dos homens, incluindo acesso a funções e ao generalato” (idem).

Mais recentemente, num inquérito realizado pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE) no âmbito do projeto «As Forças Armadas Portuguesas após a Guerra Fria», coordenado por Helena Carreiras e intitulado «Inquérito à População Portuguesa sobre Defesa e Forças Armadas», a opinião dos envolvidos iria na mesma linha. Colocada a questão “*Em que medida concorda com a entrada de mulheres nas Forças Armadas?*”, 71,2% dos inquiridos responderiam “*Concordar*”.<sup>31</sup>

Da mesma forma que, em tempo de que paz, outras democracias ocidentais se deparavam com a necessidade da profissionalização das suas forças, também no nosso país houve que repensar o modelo de recrutamento de recursos humanos para as Forças Armadas, em virtude da evolução sociopolítica e económica, o que veio a provocar alterações, tanto organizacionais como estruturais, na instituição castrense e, tal, traria a eminência do fim da conscrição.

Com efeito, como referia António Cardoso (2008):

“Com o fim da Guerra Fria, Portugal e os restantes países da Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO) deixaram de ter um inimigo designado e qualquer tipo de ameaça constante. A hipótese de um conflito global comparável às duas Guerras Mundiais deixou de fazer sentido. Contudo, graves conflitos regionais surgem por toda a parte do mundo, inclusive na Europa. Ao nível internacional, prossegue também o agravamento da assimetria entre os padrões de vida dos países do “Norte” e do “Sul”. Por último, acontecimentos como os ocorridos em 11 de Setembro de 2001, 11 de Março de 2004 e 7 de Julho de 2005 mostram que existe um novo tipo de ameaça no contexto internacional: o terrorismo” (p. 81).

Ao mesmo tempo, se na época Portugal se queria equiparar aos países mais desenvolvidos, seus parceiros na então CEE e na NATO, não teria outro “*remédio*” senão dar lugar às mulheres nas Forças Armadas, independentemente da vontade dos militares do sexo masculino. Coincidentemente, acontecera também nas décadas de 80/90 do séc. XX, época em que se repensava também o papel e as missões das Forças Armadas e, no que aos recursos humanos dizia respeito, a opção pela profissionalização decorria da adoção do lema “*menores forças, melhores forças*” (Cardoso, 2008). A tendente profissionalização das organizações militares passaria por:

“(…) mais que «produzir» homens, o serviço militar passa a ser um espaço de «produção» de profissionais qualificados” [aproximando-se assim da comunidade civil e] “a masculinidade (...) perderia assim o seu valor simbólico, na guerra, como no mundo do trabalho” (Carreiras, 1997, p. 50).

---

<sup>31</sup>Disponível em

[http://fa.cies.iscte.pt/content/news/inquerito%20defesa%20e%20armadas\\_sintese%20dos%20resultados.pdf](http://fa.cies.iscte.pt/content/news/inquerito%20defesa%20e%20armadas_sintese%20dos%20resultados.pdf). Acedido a 20/06/2011, às 23h32.

Na verdade, ao longo dos séculos o serviço militar haveria sido de vários tipos. Raimundo Narciso (1999) apresentou-o em três distintos períodos. No primeiro período (da fundação do reino até à restauração em 1640) a força armada não era permanente e seria muito diversificada quanto à origem. Num segundo período já se tratava de um exército permanente (mas recorrendo-se até a marginais e mercenários) e o recrutamento é coercivo (este período vai de 1640 a 1911). Com a República as Forças Armadas passariam a ser permanentes, assentes no serviço militar obrigatório.

O Serviço Militar Obrigatório (SMO), como vemos, tem uma história recente e, ao longo da sua existência, provocou diversos sentimentos junto da população portuguesa, como retratava Santos (1985) ao referir a sua face dupla:

“(…) tem uma face de sedução e outra de repulsão, um lado positivo e um lado negativo. (...) A ida à tropa sempre foi um fator de perturbação na vida do jovem e na da sua família. Na sociedade rural, a ida à tropa interferia negativamente no ciclo de produção e de reprodução da economia camponesa na medida em que lhe retirava dois preciosos braços de trabalho. (...) Mas a ida à tropa era também uma libertação e uma promoção. Tinha antes de mais o atrativo do desconhecido sedutor de um mundo maior, urbano, anónimo, diferente, onde as lealdades e as autoridades rígidas do mundo rural pareciam ridículas e onde os compassos minuciosos do quotidiano camponês se esfumavam sem pena” (pp. 16,17).

Como refere Ribeiro (2004) com o SMO fazia-se “uma espécie de teste de masculinidade com a ‘ida à tropa’, vulgarizada na expressão tão popular: “a tropa fará de ti um homem” (p. 11). Carreiras (1997) também se refere a esta transformação, acrescentando que:

“(…) o serviço militar funcionou também como rito de diferenciação entre homens e mulheres, ou, melhor, entre categorias socialmente construídas de masculino e feminino, cuja oposição alimenta muitas tensões no centro do imaginário militar” (p. 46).

Quanto ao Serviço Efetivo Normal (SEN), apesar de na legislação anterior (Lei nº30/87, onde se reafirma dispensa das obrigações militares dos «cidadãos do sexo feminino» ressaltando-se o caso do voluntariado) se ter reduzido já o seu tempo de duração, seria através da Lei nº22/91 que houve uma redução do SEN bastante mais significativa, para 4 meses, e seria também o palco do surgimento de regimes de Voluntariado e de Contrato, precisamente os regimes que tornariam a presença feminina possível.

Houve necessidade de um período de transição, como já referimos, antes da erradicação definitiva do Serviço Militar Obrigatório (SMO), aliás este período iniciaria-se com a revisão da Constituição em Setembro de 1997 que retiraria ao SMO o seu carácter constitucional. Tal deu-se através da publicação de uma nova Lei do Serviço

Militar, Lei nº174/99 de 21 de setembro, destinada a entrar em vigor em 19 de novembro de 2004, após o referido período de transição de 4 anos.

No entanto, a mudança nas Forças Armadas não fora fácil já que muitas vezes, embora circunscritas a meios restritos de especialistas, apresentavam razões a favor e contra que se baseariam, por um lado, em razões estritamente militares e por outro, razões de carácter cívico, sociológico e ideológico (Narciso, 1999). Para além disto receava-se a dependência das Forças Armadas de terceiros como refere Resende (2009):

“as alternativas de fidelização ficam reduzidas ao regime contratual ou de voluntariado. Apesar de estas modalidades reforçarem a convergência entre a sociedade civil e as Forças Armadas, a criação de vínculos estáveis entre os militares contratados ou em regime de voluntariado não só fica a depender das oscilações do mercado escolar e de emprego como também fica sujeita à operacionalização do sistema de incentivos, quer os de natureza pecuniária, quer os de natureza da formação profissional visando o seu reingresso futuro noutros mercados de emprego existentes, mas fora do universo militar” (p. 21).

A esta dependência também se referira Vaz (2002) ao afirmar que:

“a profissão militar aproxima-se das restantes profissões: o recrutamento fica sujeito às regras do mercado, e a composição interna, com uma faixa reduzida de quadros relativamente bem pagos que ministram instrução a contactados de longo prazo com salários modestos, reproduz, no essencial, a sociedade matriz” (p. 134).

É importante salientar que em matéria legislativa, relativamente à temática das mulheres nas Forças Armadas, ela muitas vezes ocorrera sob um “modelo decisional *ex-post*, caracterizado pela prevalência de uma atitude reativa por parte dos serviços quando confrontados com os problemas mais urgentes associados à presença feminina” (Carreiras, 2002, p. 92), muito embora se reconheça que tal pareceu “ter funcionado extraordinariamente bem” (idem, p.93).

Mas não queríamos deixar de enfatizar alguns aspetos curiosos, em nosso entender, relativamente à abertura das fileiras às mulheres. Um deles foi o facto de ser coincidente com este processo de reestruturação das Forças Armadas Portuguesas e ser num momento em que as dificuldades no recrutamento que se faziam sentir que às mulheres seriam abertas as portas; outro aspeto foi tudo isto ter acontecido em tempo de paz e não em tempo de guerra, embora tal não impedisse que elas tivessem recebido uma formação similar à dos homens.

Para além disto, como vimos, na guerra, a mulher vítima, a presa, iria dar lugar, à mulher nas fileiras, muito embora, em nosso entender, apesar de militar, seja pelas suas características de mulher cuidadora – estereótipo feminino – que irá ser valorizada primeiramente nas suas participações esporádicas. Este estereótipo transparece

nomeadamente na participação das enfermeiras paraquedistas a que nos referimos anteriormente. Elas eram vistas como “*anjos*” ou até “*mães*”, como se pode depreender do relato da enfermeira paraquedista Ercília Pedro referindo-se a um militar: “vinha deitado na maca e queria sempre a minha mão, só dizia: «Oh! Mãezinha, já estou ao pé de ti... Oh mãezinha...» Para os feridos, a presença das enfermeiras – a maioria com pouco mais de 20 anos – acabava por equivaler ao conforto de mãe” (Torrão, 2011, p. 70).

Realçamos também outros aspetos: o facto de, à época a enfermagem ser uma profissão tipicamente feminina que viria a intervir num meio predominantemente masculino. Para além disto, ela revestia-se de um profundo espírito de missão e sacrifício, uma profissão que, no entender de Viana (1958) se ajustaria “admiravelmente às aptidões predominantes na mulher” (p. 370). De facto, segundo o autor:

“A enfermeira deve ser imparcial, corajosa, calma, metódica, honesta e tão natural que nem se julgue mártir, nem heroína; nem vencida ou inferiorizada, nem pessoa insubstituível. Além disso, deve saber colaborar, mas colaborar conscientemente e com perfeita lealdade” (p. 372).

Outro aspeto a assinalar neste âmbito é que, por exigência da legislação, para a admissão a esta profissão, a da enfermagem em geral, se exigisse “*o estado de solteira ou viúva sem filhos*”, como se referia no Artigo 4º, na alínea e) do Decreto-Lei nº32612, de 31 de dezembro de 1942.

Para além disto haveria vários outros argumentos a apontar contra o acesso feminino a funções militares, alguns também imbuídos de ideias estereotipadas, já que o universo das Forças Armadas tem sido ao longo de séculos assente no ideal de masculinidade, como tal, reproduzidor de estereótipos sexuais e no seio do qual o papel que a mulher em geral tinha era o de representar aquilo que o militar não deveria ser, sendo uma imagem negativa, ou seja, ser muitas vezes referido a um recruta em dificuldade “*então, és uma mulher ou quê?*”. Assim, como referia MacDonald (1987, citado por Carreiras, 1997):

“a não masculinidade é equacionada como ineficácia e passividade; e masculinidade como poder e agressão. Contudo, o jovem soldado não se transforma facilmente no lado masculino da equação, pois, na submissão à autoridade que lhe é requerida, ele assume um papel tipicamente feminino. Esta tensão no centro do imaginário serve a organização militar na medida em que a insegurança que gera apenas poderá ser contrabalançada pela prova da masculinidade, de acordo com as linhas traçadas pela ideologia militar” (p. 47).

Diversos trabalhos mostram que em profissões tidas como masculinas, há uma forte “genderização” da cultura profissional, isto porque parece existir uma complementaridade entre a identidade profissional e as características associadas ao



masculino, daí que se remetam as mulheres para a condição de diferentes (Oliveira, Batel, & Amâncio, 2010). No caso militar, isto agravar-se-ia pois, como refere Vaz (2002):

“O que faz das Forças Armadas um “caso limite” é a circunstância de, aí, se sobrepor um modelo dominante de masculinidade à própria definição de militar. Justamente porque, no plano simbólico, está em jogo a conotação masculina de uma atividade de tal forma marcada pela especificidade sexual que passou a ser elemento constitutivo da identidade masculina” (p. 204).

Talvez esta seja a causa para que fossem colocadas resistências várias quanto à entrada das mulheres no universo militar, nomeadamente as relacionadas com a fisiologia das mulheres, fatores psicológicos, aspetos socio-organizacionais e ainda com valores socioculturais, ou outros. Quanto à fisiologia feminina, alegar-se-ia que a sua menor resistência física e menor resistência à dor, ou seja, as diferentes características antropométricas de homens e mulheres seriam a justificação para remetê-las a funções de apoio e não operacionais. Argumentos contrários seriam os de que “a história da violência no mundo comprova com eloquência que a capacidade das mulheres para enfrentar o medo, o sofrimento e a dor, nada deve à dos homens” (Vaz, 2002, p. 190). Também se chamaria atenção para que os critérios de seleção para as diversas funções não devessem pautar-se pela categoria sexual de pertença da pessoa, mas sim pelas exigências das mesmas. Relativamente a este ponto, Segal (1983, citada por Carreiras, 1997) salientava que:

“não devemos presumir que todas as mulheres são incapazes de certos desempenhos em virtude das menores capacidades da mulher média, tal como não podemos presumir que todos os homens estão aptos a desempenhar tarefas que requerem elevados níveis de força física” (p. 71).

Para além disto, não se deveria esquecer que muitas das funções que estariam a ser negadas às mulheres nada teriam a ver com a força física, mas sim com aptidões meramente técnicas, para além de se recordar que no mundo do trabalho em geral já se teriam operado diversas situações em que a força física havia sido substituído por maquinaria. Ainda relativamente à fisiologia, mencionava-se a gravidez e a menstruação como aspetos problemáticos por potenciarem ausências diversas das mulheres. No entanto, vários estudos feitos nos EUA terão concluído que as Forças Armadas teriam sido muito mais prejudicadas pela ausência de homens devido a álcool e drogas e deserção.

Quanto aos fatores psicológicos, alegando-se que o estereótipo masculino, que envolveria a dimensão de agressividade e de estabilidade emocional, seria o ideal da

função militar, conseqüentemente os pólos opostos do estereótipo feminino seriam tidos como incompatíveis com o universo castrense.

No que aos aspetos socio-organizacionais apontados diz respeito, de um lado argumentava-se que a presença das mulheres seria “vista como um elemento potencialmente disruptivo ao nível das referências identitárias e valores socialmente partilhados pelos homens nos grupos militares, e, portanto, uma ameaça à eficácia organizacional” (Carreiras, 1997, p. 74). Também se indicariam como possível perturbação à organização os comportamentos sexuais indevidos, tanto o assédio sexual, como o que seria designado de ‘confraternização’ que “consiste no relacionamento íntimo entre um(a) superior e um(a) subordinado(a) cuja gravidade deriva do facto de implicar a prática de abuso de autoridade” (Vaz, 2002, p. 196). Do outro lado, contra a suposta ameaça à eficácia e à coesão no seio das unidades, estudos realizados mostrariam “não existir qualquer relação significativa entre a proporção de mulheres e a prontidão e capacidade operacional das unidades” (Carreiras, 2002, p. 51).

Por último, quanto a valores socioculturais, sob o estereótipo da mulher vista como ser frágil, vulnerável e como tal dever ser o objeto de proteção, remetia-se a mulher para a margem do combate, pois, como refere Segal (1983, citada por Carreiras, 1997):

“De facto, uma das razões por que os homens lutam é pela proteção das suas mulheres, e do resto da imagem do mundo em casa. Se os homens permitem que as mulheres participem em combate a seu lado, esta diferenciação não pode manter-se e a defesa psicológica é posta em causa” (p. 76).

Recordando-se a conflitualidade que de um ponto vista histórico pautou as relações entre a instituição família e a militar, colocar-se-iam dúvidas à possibilidade de conciliação. Esta seria perturbada devido às exigências que cada uma das instituições poria às mulheres já que, como refere a autora atrás citada, ambas “poderem ser consideradas instituições «vorazes»”(idem, p. 23). Para além disto haveria o receio de que famílias monoparentais entre os militares ou casamentos entre militares pudessem potencialmente agudizar o conflito entre instituições. Alertava-se para o facto de as exigências colocadas como “uma acentuada mobilidade geográfica, separação da família devido a treinos, exercícios ou embarques, instabilidade de horários em certas funções, possível residência em países estrangeiros ou mesmo o risco de ferimento e morte, colidam com as necessidades e solicitações que a vida familiar e a maternidade impõem à mulher” (Carreiras, p. 23). Numa argumentação oposta lembrar-se-ia que

há outras profissões onde a articulação também terá os seus contornos, bem como dada a mudança do tipo de famílias, esta é uma questão que não se porá apenas às mulheres.

Outro aspeto que era ainda motivo de preocupação seria que a presença das mulheres nas fileiras poderia dar uma imagem de fragilidade aos potenciais adversários ou ainda incitar a que estes resistissem mais, por vergonha de render-se a uma mulher militar, embora diversos analistas alegassem uma base especulativa em tal argumento, por falta de sustentação.

Não obstante todas as resistências, no nosso país as mulheres passariam a entrar nas Forças Armadas e, gradualmente, ser-lhes-ia possibilitado aceder a todos os graus e postos, embora talvez “mais azeda teria sido decerto a resistência no interior da própria Instituição Militar, não fora a necessidade que ela sentiu, para sobreviver, de se moldar à evolução da conjuntura sociopolítica e às alterações ocorridas no domínio das doutrinas e das táticas militares” (Vaz, 2002, p. 179).

Olhando alguns dados apresentados no *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2009*<sup>32</sup>, de um total de 4913 mulheres militares dos três ramos (contra 29653 homens militares), 939 (contra 16766 homens militares) pertenciam aos Quadros Permanentes, 3675 (contra 11150 homens militares) ao Regime de Contrato e 299 mulheres (contra 1736) em Regime de Voluntariado.

Estes números relavam que se está longe da equidade entre homens e mulheres no mundo militar, para além de que, tendo em conta dados apresentados no recente *Relatório de Execução 2011* relativo ao *Plano Nacional de Ação para a implementação da Resolução CSNU 1325*<sup>33</sup>, a que já nos referimos anteriormente, no que diz respeito ao objetivo específico 1.1 (Promover o aumento quantitativo de mulheres nas FA e nas FSS), tendo em conta a evolução entre o ano de 2010 e o ano de 2011, nos três ramos das Forças Armadas, podemos verificar que no total das categorias (Oficiais, Sargentos e Praças) a percentagem de mulheres manteve-se estagnada no caso da Marinha (7%) e da Força Aérea (17%) e no caso do Exército a percentagem de mulheres diminuiu (15% em 2010 para 14% em 2011).

A equidade parece estar ameaçada, já que no mesmo relatório se refere que “por constrangimentos legais e de natureza orçamental as entradas de militares nas Forças

---

<sup>32</sup> Disponível em [http://www.portugal.gov.pt/media/512990/anuario\\_\\_estatistico\\_2009.pdf](http://www.portugal.gov.pt/media/512990/anuario__estatistico_2009.pdf). Acedido a 16/07/2012, às 23h54m.

<sup>33</sup> Disponível em <http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Relatorio%20atividades%20PNA%201325%202011.pdf>. Acedido a 18/07/2012, às 16h46m.

Armadas, tanto femininos como masculinos, têm sido muito limitadas, o que se repercute negativamente no cumprimento deste objetivo.”

É o ramo da Força Aérea, que abordaremos no ponto seguinte, um ramo pioneiro relativamente à entrada de mulheres nas Forças Armadas no nosso país.

## 2 – O caso da Força Aérea Portuguesa

*“Ultrapassadas as provas, à chegada a Tancos, havia que vencer a resistência que a presença das mulheres ainda causava. «Para os paraquedistas não foi fácil aceitar a presença de mulheres. Se íamos na rua e alguém se metia connosco, eram capazes de andar à tarefa por nossa causa, mas, no meio deles, éramos praxadas. Flexões, corridas, saltar da torre, todos os exercícios serviam para nos praxar», afirma a enfermeira. No fundo, por serem mulheres, era como se as enfermeiras tivessem de provar todos os dias que mereciam estar ali”*  
(Torrão, 2011, p. 97).

A Força Aérea Portuguesa, apesar de ter sido o último ramo a surgir, fruto de, em 1 de julho de 1952, as aviações do Exército e da Marinha terem sido fundidas originando este ramo independente, no que à integração das mulheres no mundo castrense diz respeito foi um ramo pioneiro.

Como vimos no ponto anterior a criação de um Corpo de Enfermeiras paraquedistas é prova disso. Como refere Torrão (2011):

*“A criação do corpo de enfermeiras paraquedistas da Força Aérea Portuguesa, em 1961, levou pela primeira vez as mulheres para as Forças Armadas. Num país conservador, enviar jovens solteiras para trabalhar na retaguarda da guerra – e, por vezes, no teatro de operações – exigiu negociação e capacidade de persuasão do principal mentor do projeto, o então subsecretário geral da Aeronáutica, Káulza de Arriaga”* (p. 17).

Mas o projeto de criação deste corpo, por considerar que traria vantagens, começaria a ser imaginado por uma jovem civil, ainda nos anos 50, de seu nome Isabel Bandeira de Mello (Isabelinha como era tratada), provinda do seio da aristocracia e que era já piloto de aviões com e sem motor e que fora a primeira mulher paraquedista portuguesa, vindo mais tarde a ser nomeada como representante de Portugal pelo Aeroclube de Portugal junto da Federação Internacional. Influenciada pelo contacto que tivera com as enfermeiras paraquedistas da Cruz Vermelha Francesa e determinada a levar o seu projeto adiante, levaria a sua ideia a Káulza de Arriaga.

A criação deste corpo teria sofrido alguns constrangimentos, nomeadamente pela falta de legislação para o paraquedismo civil, depois a falta de acordo sobre a elaboração do programa definitivo do curso de enfermeiras paraquedistas e ainda a resistência de Salazar. A contribuição de “Isabelinha” teria sido importante aqui, pois

haveria de trazer para Portugal a legislação necessária para o paraquedismo civil, bem como, como a própria recorda “mais tarde, em 57 ou 58, trouxe da Cruz Vermelha Francesa toda a legislação relativa à constituição do corpo de enfermeiras paraquedistas. Estes aceitaram-na e, a partir dela, criaram as suas próprias normas” (Torrão, 2011, p. 42).

Ultrapassados estes constrangimentos, a 5 de maio de 1961, através do decreto-lei nº43663, seriam criadas as primeiras vagas para o quadro de enfermeiras paraquedistas. Recorda Kaúlza de Arriaga que:

“O presidente Salazar, homem superconservador mas que, simultaneamente, previa o futuro, após duas não fáceis sessões de trabalho comigo, acabou por aceitar a existência de mulheres nas Forças Armadas, no caso vertente na Força Aérea, pelo menos como enfermeiras, e com o cúmulo de serem paraquedistas” (Torrão, 2011, pp. 23-24)

Convencido o presidente, Kaúlza deparar-se-ia com alguns problemas. Um, o de encontrar raparigas com as aptidões necessárias, que acabaria por solucionar recorrendo às escolas de enfermagem religiosas; outro, o da tarefa de “mentalizar os militares paraquedistas, [e] convencer os comandos superiores da Força Aérea do acerto da iniciativa” (Torrão, 2011, p. 24).

Mas a sombra da imagem estereotipada da mulher cuidadora associada à enfermeira, a que já nos referimos, não deixaria de estar presente, como podemos rever no testemunho de um ex-combatente quando, sobre a atuação de uma enfermeira, relatava que “quando chegou junto do nosso camarada ferido, com a sua ternura feminina dá-lhe um beijo, ou mais do que um, acaricia-o, conforta-o e acompanha-o, numa simbiose entre mulher e enfermeira (...)” (Liga do Combatentes, 2008, p. 26).

Existiria também, para as enfermeiras, a “*castração*” à constituição de família, deduzindo-se pois a profissão não seria compatível com a família, “forçando-se” a uma opção entre ambas quando se apontavam os critérios para a entrada destas mulheres, pois elas deveriam ter boa formação moral, profissional e religiosa, para além de deverem ter “nacionalidade portuguesa, ter entre 18 e 30 anos, não ter cadastro e serem solteiras ou viúvas sem filhos” (Torrão, 2011, p. 25). De facto, na época, entender-se-ia que a vida militar não se compatibilizava com a família, de tal forma que isto faria com que “algumas enfermeiras abandonassem a carreira na Força Aérea para poder casar” (idem). Mais tarde, com o decreto-lei nº63/73, seria permitido às enfermeiras paraquedistas casar e poderiam ser reintegradas as que tivessem saído para contrair matrimónio, no entanto, casadas estariam impossibilitadas de saltar de paraquedas.

Também Ribeiro (2004) se reportou às enfermeiras, sublinhando que:

“estas são as primeiras mulheres portuguesas a ir à frente de combate no ingrato trabalho de assistir e recolher feridos, e as suas experiências, algumas com mais de dez anos de África, nas três frentes de batalha, constituem testemunhos importantíssimos e únicos sobre a frente de combate, as relações entre homens e mulheres nas Forças Armadas e a sua relação com as populações” (p. 14)

O pioneirismo destas mulheres não seria apenas por serem as primeiras mulheres portuguesas nas Forças Armadas, já que durante a Primeira Guerra Mundial isso teria acontecido, seria sim por serem as primeiras a ter estatuto e formação militares, como os seus pares masculinos e teriam “patentes e salários em tudo iguais aos dos homens nos mesmos postos e funções” (Torrão, 2011, p. 20). E seria também pelo facto de ter sido um corpo criado em tempo de guerra e isto faria com que as suas ações decorressem nesse tipo de cenário, em zonas de perigo, e não apenas na retaguarda em hospitais de campanha.

Decorridas as provas físicas e psicológicas em maio de 1961, onze candidatas seriam aprovadas. O primeiro curso terminou a 8 de agosto do mesmo ano, apenas 6 seriam formadas, ficariam conhecidas como as «seis Marias» por todas partilharem este nome: Maria Arminda Lopes Pereira, Maria Zulmira Pereira André, Maria da Nazaré Morais Rosa de Mascarenhas e Andrade, Maria do Céu da Cruz Policarpo, Maria Ivone Quintino dos Reis e Maria de Lourdes Rodrigues. No total seriam realizados 12 cursos, entre 1961 e 1974, tendo sido brevetadas 46 enfermeiras. A 19 de agosto de 1980 (decreto-lei nº309/80) foi decretado o fim do Corpo (extinção progressiva) que teria a sua extinção a 15 de maio de 2002, com a passagem à reforma da última enfermeira paraquedista, Maria de Lurdes Pereira da Costa Pinto Lobão (Torrão, 2011).

Alves (1999), referindo-se a estas mulheres militares, afirma que “o sucesso desta iniciativa parece ter conduzido a que a Força Aérea Portuguesa não deixasse de admitir mulheres nos seus quadros, mesmo após o fim da guerra no ex-Ultramar” (p. 76).

De facto a Força Aérea Portuguesa, em todo este processo, foi favorável à integração das mulheres nas Forças Armadas, como o pode refletir o estudo diagnóstico (Carrilho, 1990), a que já nos referimos atrás, pois seria no seio do Corpo de Oficiais da Força Aérea que se encontraria maior percentagem de aceitação das mulheres (95%), a aceitação do seu acesso aos quadros de oficiais (93,8%), nomeadamente ao quadro permanente (90%), o apoio à participação em unidades mistas (82,8%), o apoio ao

acesso a todas as especialidades (65,4%), bem como a sua posição maioritariamente favorável à participação da mulher em combate (55,4%).

A evidenciar a maior receptividade à presença feminina deste ramo encontramos, desde o primeiro momento, um vasto leque de funções que se lhes abriu. Tal facto confirma Carreiras (1999) ao referir que:

“Importa destacar o facto de a Força Aérea ser o ramo em que a maior percentagem de especialidades foram desde logo abertas às mulheres, incluindo algumas das mais operacionais, como pilotos e paraquedistas” (p. 101).

A confirmá-lo ainda o quadro que Carreiras (1997, p. 94; 1999, p. 100) apresenta que refere as especialidades inicialmente abertas às mulheres para cada ramo das Forças Armadas e onde a Força Aérea se destaca pela maior percentagem de especialidades (no total, um conjunto de 30 especialidades, contra 14 no Exército e 19 na Marinha).

No nosso país, o recrutamento feminino teve ritmos diferentes nos vários ramos (Exército, Marinha, Força Aérea) uma vez que cada um deles ficara responsável, tendo em conta a legislação geral, por estabelecer as condições específicas de recrutamento e prestação do serviço pelas mulheres. Embora, como constatado anteriormente, muitas vezes a legislação tenha sido produzida *ex post*, era certo que a legislação produzida deveria ser rapidamente passada à prática, mas também certo era ser preciso tempo para garantir condições mínimas à integração das militares, sob pena de se assistir, como aconteceria, a situações bastante caricatas: não haver números de calçado adequados ou mesmo casas de banho para as mulheres com urinóis, entre outros problemas.

“A remissão para cada um dos ramos das responsabilidades pela definição das condições de acesso e implementação do recrutamento feminino não poderia pois deixar de gerar algumas incongruências e medidas estritamente casuísticas na resposta a problemas que as circunstâncias foram revelando” (Carreiras, 1999, p. 93)

À semelhança dos restantes ramos, à Força Aérea foi remetida a responsabilidade pela sua regulamentação específica fixando as classes, armas e serviços e especialidades abertas às mulheres (em virtude da Lei nº22/91, de 19 de junho, seria publicada para a Força Aérea a Portaria nº777/91, de 8 de agosto).

A própria Força Aérea já teria provocado, devido ao seu pioneirismo, a emissão de legislação *ex-post*, e isto aconteceu quando duas jovens foram recrutadas para o curso de pilotos da Academia da Força Aérea, em 1988, o que levaria a que em janeiro de 1990, dado o crescente número de candidatas movidas pela simbologia daquele acontecimento, fosse criado diploma permitindo a admissão à Academia, nomeadamente em áreas como pilotagem, engenharia, medicina e administração.

Seguidamente, em regime voluntário, apresentaram-se 239 candidatas, das quais, no final de 1991, seriam recrutadas 56. Durante os anos 1992 e 1993, 1557 mulheres apresentariam a sua candidatura a este ramo (contra 1204 ao Exército e 662 à Marinha).

Na análise que Carreiras (1999) fez relativamente ao período de 1994 a 1998, percebeu-se que a Força Aérea perdeu algum peso, “de uma situação em que concentrava quase metade do total de mulheres militares, em 1994, passa a deter apenas cerca de ¼ em 1998” (p. 95). Na verdade este ramo foi adquirindo algum equilíbrio face ao seu pioneirismo, mas apesar disto, em 1998, manteria uma percentagem total de 25,6%, para além de ter sido, por exemplo o único ramo que, neste período apresentaria um aumento na categoria de *Oficiais* (8,6% em 94 para 11,1% em 98), para além de um aumento assinalável de *Sargentos* (1,2% em 94 para 4,9% em 98).

No entanto no *Relatório de Execução 2011* já referido anteriormente, podemos encontrar um aumento, de 2010 para 2011, na percentagem de mulheres militares na categoria de *Oficiais* e de *Sargentos* (16% para 17% e 9% para 10% respetivamente), mantendo-se a percentagem de mulheres militares na categoria de *Praças*.

Destaca-se ainda no mesmo relatório que, quanto ao objetivo específico 1.1 (*Promover o aumento quantitativo de mulheres nas FA e nas FSS*), do objetivo estratégico 1, “na Força Aérea, todos os condicionalismo ao nível das infraestruturas, que possam ter existido, foram já completamente eliminados”, para além de que, quanto objetivo específico 1.2 (*Promover a participação das mulheres e a inclusão da dimensão da igualdade de género em missões de apoio à paz e segurança*) se referir que em 2011, a Força Aérea registou uma percentagem de 9,6% de mulheres militares integradas em missões humanitárias e de apoio à paz. Podendo-se aqui verificar que a Força Aérea tem procurado corresponder à promoção da igualdade no seio.

## **Conclusão**

Ao longo deste capítulo centrámo-nos na entrada das mulheres no mundo militar português e constámos que, no nosso país, à semelhança de outros, foi num contexto de relativa abertura que ela se iniciou. A escolha do termo *relativa*, não deverá deixar implícito que ela foi totalmente fácil, como vimos atrás, mas somente que não teria criado problemas assinaláveis. Talvez isto se explique porque as mulheres já



constituíam uma força de trabalho importante e as Forças Armadas não poderiam prescindir delas numa época de quebra de pessoal.

Como consequência de alguns movimentos anteriores, houvera uma integração parcial das mulheres nas Forças Armadas. Com efeito, antes da guerra fria, a instituição militar era um reino privativo dos homens, onde a cultura predominante era masculina e as mulheres oscilariam entre uma total exclusão ou, quando muito, constituiriam corpos separados, ou ainda a sua participação na guerra se situaria na indústria que lhe serviria de base. Assim, elas trabalhariam na produção de armamento e equipamento necessário ao guerreiro, ficando este liberto do mundo do trabalho em geral para integrar unidades de combate. Tal originaria que as mulheres, chamadas à força do trabalho, fossem subtraídas aos seus trabalhos, o doméstico, o do campo, em suma, o não pago.

Assistir-se-ia a uma penetração do sexo feminino no feudo masculino da instituição militar que, progressivamente, caminhou até à abertura total, sem restrições, encontrando-se hoje mulheres nas mais variadas especialidades, embora a sua presença em posições de chefia e comando se possa considerar ainda residual, assistindo-se aqui, como no mundo do trabalho em geral, a uma demarcada segregação sexual na ocupação de cargos.

Tal caminho também foi trilhado em Portugal, como vimos, com o especial impulso dado pela experiência muito positiva nas campanhas de África das enfermeiras paraquedistas, vindo a admitir-se verdadeiramente mulheres nas Forças Armadas na era pós-moderna. No entanto, esta *conquista* não estava isenta da sombra da estereotipia a pairar sobre as militares como constatámos também ao longo do capítulo. Como referia o Major Serafim Ribeiro, num testemunho dado: “verdadeiramente, não é a farda que faz dum ser combatente (que a mulher também foi adquirindo), mas antes um conjunto de características e atributos, essencialmente do foro psicológico (situados nos planos da moral, das convicções, dos princípios), e que permitem enfrentar os combatentes com maior tenacidade” (Liga do Combatentes, 2008, p. 117).

Esta primeira parte de enquadramento teórico permitiu-nos uma fundamental reflexão para o desenvolvimento da parte empírica do nosso estudo que a seguir se apresenta.







**INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA**  
**II PARTE**



**CAPÍTULO I**  
**CONCEÇÃO,**  
**PLANEAMENTO E CARACTERIZAÇÃO DA METODOLOGIA DO**  
**ESTUDO**





## Introdução

Pudemos, ao longo da primeira parte deste trabalho, analisar a igualdade de género e o mundo do trabalho em geral. Debruçamo-nos sobre os estereótipos de género e a forma como originam desigualdades entre homens e mulheres, bem como sobre o seu reflexo no mundo do trabalho no nosso país. No seu seguimento procurámos compreender como decorrera a entrada das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, contexto profissional que até há relativamente poucos anos era reduto exclusivo dos homens, centrando em seguida o nosso olhar no ramo da Força Aérea, contexto privilegiado do estudo empírico que apresentamos nesta segunda parte.

Assim, este capítulo<sup>34</sup> tem como objetivo iniciar a apresentação da nossa investigação empírica. Num primeiro ponto justificaremos a nossa opção pela abordagem qualitativa de investigação, por nos parecer a mais apropriada para a análise do discurso das mulheres militares, ponto desdobrado numa seção na qual justificamos a escolha do estudo de casos múltiplos.

No segundo ponto deste capítulo explanamos a metodologia utilizada. Este encontra-se dividido em quatro secções. A primeira é dedicada às participantes, da sua seleção à sua caracterização, apresentando primeiramente aspectos sociodemográficos, bem como uma descrição textual de cada uma das participantes, onde procuramos contextualizá-las através de uma caracterização global. Estas descrições decorrem das informações dadas no decorrer das entrevistas, alertando para o facto de que eliminámos qualquer referência a nomes, locais, aeronaves e outros dados usados nos seus discursos, de forma a tentar evitar a sua possível identificação.

A segunda secção apresenta o nosso instrumento de recolha de dados, a entrevista semiestruturada, seção subdividida num ponto: *A construção do guião de entrevista* (ver *Anexo I: Guião de Entrevista*), *a sua condução e a sua transcrição*.

A terceira é dedicada aos procedimentos postos em marcha para o desenvolvimento do estudo, nomeadamente, o nosso contacto com o Estado Maior da Força Aérea Portuguesa e as diligências efetuadas nessa sequência.

---

<sup>34</sup> Para a realização do tratamento de dados que se apresenta neste capítulo salientamos que nos serviu de inspiração a Tese de Doutoramento de Sofia Marisa Alves Bergano, intitulada *Ser e Tornar-se mulher: Geração, Educação e Identidade(s) Feminina(s)*, (2012), não só pela temática, mas sobretudo pela forma como foi estruturado o seu estudo empírico, nomeadamente na forma como explanou os resultados da sua recolha de dados.

Por fim, na quarta secção procuramos apresentar a nossa opção para o tratamento dos dados recolhidos nas entrevistas realizadas, a Análise de Conteúdo, e, num subponto, damos conta dos procedimentos de análise de conteúdo que utilizámos na organização dos discursos das participantes, categorizando a informação neles contida, de forma a nos permitir uma inferência a partir dos dados que recolhemos, salvaguardando questões éticas a ter em conta em processos de interpretação semântica da informação.

## **1– A opção metodológica: A investigação qualitativa**

*“(…) o termo qualitativo (...) sugere a ênfase nos processos e nos significados atribuídos aos fenómenos pelos indivíduos que os vivenciam”*  
(Vieira C. M., 1995, p. 43).

A questão da igualdade de género cruzada com o mundo do trabalho é tão complexa quanto atual pois é um caminho ainda em construção, já que, apesar da entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas, continuam a persistir dificuldades na sua entrada ou reentrada, nos seus sucessos e ascensão enquanto profissionais, bem como inúmeros exemplos de segregação, tanto vertical como horizontal.

Dada a natureza deste estudo, pareceu-nos pertinente a opção pela investigação qualitativa uma vez que nela o investigador não pretende reduzir-se a dados estatísticos, pretende sim conhecer os participantes e “ver o mundo através dos seus olhos”. Não se trata de desvalorizar as abordagens quantitativas, simplesmente, dado que o nosso principal objetivo era a análise do discurso, na primeira pessoa, de mulheres da Força Aérea Portuguesa, sobre a sua condição de militares num mundo ainda de hegemonia masculina, esta afigurou-se-nos a abordagem que melhor nos permitiria mergulhar nas experiências e emoções destas mulheres em particular.

Neste tipo de investigação, a qualitativa, o pretendido é a compreensão dos fenómenos sociais, partindo da perspectiva dos participantes, pelo que será natural que uma das características desta investigação seja a descrição do nosso objeto de estudo. Esta deverá ser rigorosa e provir dos dados recolhidos, no nosso caso fruto de entrevistas como abordaremos adiante, onde procurámos valorizar as experiências da

vida militar e a interpretação que as participantes delas fizeram, bem como dos significados que lhes atribuíram, ou seja, em suma tentámos dar-lhes voz.

Ao contrário do que se poderia pensar, a investigação qualitativa também tem por detrás um plano (design), como a quantitativa, mas este é flexível, ou seja, o investigador poderá percorrer diversas fases mais do que uma única vez, ao contrário dos estudos quantitativos, até que considere ter encontrado a resposta adequada à questão que se propôs investigar.

Sob este prisma, no paradigma qualitativo, o investigador é o “instrumento” de recolha de dados, daí que a experiência neste papel seja fundamental, bem como a sensibilidade e a neutralidade, no fundo, a sua capacidade de manter uma subjetividade disciplinada será fundamental.

Para tal, o investigador não poderá ter ideias pré-concebidas nem teorias sobre a realidade a investigar já que, como refere Silverman (1993, citado por Vieira, 1995), tais convicções “podem apresentar um grau de correspondência muito pequeno com as perspectivas dos participantes em estudo” (p. 66).

No fundo, os investigadores qualitativos “em vez de orientarem o seu trabalho para a corroboração de teorias pré-estabelecidas, através de testes de hipóteses, tentam desenvolver as suas investigações de campo sem recorrerem a princípios teóricos que definam e limitem as observações efetuadas” (Vieira, 1995, p. 48).

Como refere José Vilelas (2009), “a investigação qualitativa é uma forma de estudo da sociedade que se centra no modo como as pessoas interpretam e dão sentido às suas experiências e ao mundo em que elas vivem” (p. 105). Desta forma, o objetivo dos estudos de cariz qualitativo é a análise de casos ou situações particulares, desvalorizando os processos de generalização tão caros aos modelos mais tradicionais de investigação tributários dos paradigmas positivistas.

Em suma, a investigação qualitativa, ao invés da quantitativa, em que os dados são produzidos em números, valoriza em particular a atribuição de significados, daí os seus dados serem referências e interpretações recolhidas num determinado contexto, tornando-as indissociáveis dos mesmos.

Se olharmos ao percurso histórico de desenvolvimento das metodologias qualitativas poderemos encontrar, entre outras, a influência das teorias e práticas feministas (Bogdan & Biklen, 1994), nomeadamente pela utilização de técnicas de recolha de dados como a observação participante, a análise de documentos, as histórias

de vida e as entrevistas em profundidade, técnicas que, devido às perspetivas feministas, trouxeram uma dimensão crítica de análise sobre a realidade.

Outro aspeto que desejamos salientar é a questão da qualidade da própria investigação. Em qualquer tipo de investigação, a qualidade está associada à capacidade do investigador demonstrar a credibilidade das conclusões a que chega, a adequação das respostas a que chegou, em relação às questões que se propôs estudar, e a legitimidade dos processos metodológicos que orientam o processo de pesquisa, pelo que a qualidade da pesquisa não tem apenas a ver com os resultados, é antes uma preocupação que deve estar sempre presente durante todo o processo de investigação (Vieira, 1999).

Se no início a investigação qualitativa ainda se encontrava sob a influência do paradigma positivista e, por isso, nela era visível a defesa da objetividade, a validade (interna e externa) e a fiabilidade dos estudos, mais tarde estes critérios de qualidade foram postos em causa. Assim, colocar-se-ia a questão de como deveria ser avaliada a qualidade dos estudos qualitativos<sup>35</sup> já que, em qualquer investigação, a falta de fidelidade e de validade constitui uma ameaça à credibilidade dos seus resultados.

Como vimos atrás, se é impossível dissociar os dados recolhidos dos seus contextos, tal acrescentará dificuldades à “prova” de qualidade quando se pretender comparar dados recolhidos em estudos diferentes ou levados a cabo por diferentes investigadores, pois cada contexto estudado será único e particular.

Ora, se na investigação quantitativa a fidelidade está relacionada com a possibilidade de replicar as suas conclusões, ou seja, com a possibilidade de investigadores diferentes, utilizando os mesmos procedimentos, obterem os mesmos resultados e ela procederá, diretamente, da consistência das observações efetuadas com o instrumento utilizado para a recolha de dados – portanto o instrumento de recolha fidedigno é que garantirá a obtenção de resultados semelhantes – na investigação qualitativa já o mesmo não ocorre. Nesta fala-se preferencialmente em fidedignidade, que se entende de forma diferente, ou seja, já não é preponderante o instrumento de recolha de dados mas sim o estilo de interação do investigador, enquanto principal instrumento de recolha de dados, com o registo e análise dos dados e com as interpretações que fará a partir dos significados individuais dos participantes. O mesmo será dizer que a dificuldade de replicar os estudos advirá da particularidade dos contextos sociais em que eles se realizarem.

---

<sup>35</sup> Até porque, devido à natureza epistemológica deste tipo de investigação, não fazia sentido a aplicação direta dos critérios positivistas acima referidos, remetidos usualmente à investigação quantitativa.

Assim, para se aumentar a fidelidade externa nos estudos qualitativos será imprescindível ter consciência das ameaças que se lhes oferecem, sendo indispensável que se seja o mais claro e exaustivo possível na descrição de todo o processo de investigação. Para tal, deverá descrever-se o estatuto do investigador no contexto observado e o seu nível de envolvimento e participação deve ser escrupulosamente registado. A escolha dos participantes deverá ser clarificada e serem apresentados os critérios que levaram à seleção do grupo de participantes, a que nos remeteremos adiante, descrever-se quem estava presente na situação de recolha de dados e onde foram recolhidos os mesmos.

Deverão ser estendidas aos métodos de recolha de dados as preocupações relativas à descrição dos processos de investigação, devendo esta descrição ser pormenorizada, passando pelo plano de investigação escolhido, às técnicas de observação e entrevistas realizadas, bem como às circunstâncias em que foram contactados os participantes. Em suma, torna-se imperioso fazer um relato retrospectivo do processo de raciocínio investigativo que encadeie logicamente as informações recolhidas e os processos que conduziram às conclusões apresentadas (Vieira, 1999).

Judith Goetz e Margaret LeCompte (1982;1984, citadas por Vieira, 1999), quanto à fidelidade interna, alertam para a importância da fidelidade inter-observadores ou inter-avaliadores que definem como o “grau em que os significados propostos por diversos investigadores são suficientemente congruentes, a ponto de descreverem e permitirem fazer inferências acerca do fenómeno em causa, da mesma maneira” (p. 100). As mesmas autoras recomendam algumas estratégias como forma de aumentar a fidelidade interna. A primeira é que os investigadores façam descrições com um baixo nível de inferência, ou seja, que apliquem o princípio do literalismo, relatando o mais próximo possível as informações dadas pelos participantes. A segunda passa pelo envolvimento de múltiplos investigadores no mesmo trabalho de campo. A terceira será haver uma perspectiva de terceira pessoa com o objetivo de minimizar os enviesamentos: a estratégia dos investigadores-participantes-assistentes. A quarta estratégia será a corroboração dos dados por parte de investigadores que no terreno tiveram pesquisas semelhantes, para que as conclusões obtidas sejam validadas. Uma última estratégia para trazer rigor à investigação é o registo mecânico da informação, através de gravações sonoras, vídeo ou fotografia, sem qualquer codificação, que permitirá ao investigador recorrer a elas sempre que necessário.

Quanto à validade, ela relaciona-se com a exatidão das conclusões obtidas, ou seja, a questão reside em quão credíveis são as descrições, explicações e interpretações feitas pelo investigador. Mas o que requer a validade? Em primeiro lugar ela relaciona-se com o grau em que as conclusões representam, efetivamente, a realidade empírica. Em segundo lugar, é necessário avaliar em que medida os constructos elaborados pelo investigador representam efetivamente as categorias reais da experiência humana.

Mas, de acordo com Joseph Maxwell (1992, citado por Vieira, 1999), “a validade não é algo que pode ser, simplesmente, conseguido, utilizando determinadas técnicas ou métodos de recolha de dados, mas está diretamente relacionada com os relatos efetuados pelo próprio investigador” (p. 105), daí que, em nome da credibilidade dos resultados da investigação, o próprio investigador deva praticar uma auto-reflexibilidade e análise crítica de todo o processo de investigação em curso.

O conceito de validade, interna e externa, na verdade está relacionado com a investigação quantitativa e não se considera aplicável, no sentido estritamente positivista, à qualitativa. Apesar de não haver consenso nesta matéria, no contexto da investigação qualitativa, é proposto o conceito de credibilidade em substituição ao de validade interna e o conceito de transferibilidade em substituição da validade externa.

Embora a validade externa não seja a preocupação central da investigação qualitativa, as suas ameaças serão minimizadas tendo em conta o grau a que se reduzir a *comparabilidade* e a *tradutibilidade* (Wolcott, 1990, citado por Vieira, 1999). A *comparabilidade* refere-se ao grau de descrição que é feito de todas as componentes do estudo, de maneira a permitir que ele seja comparado com outros estudos e a eles serem estendidas as conclusões obtidas. A *tradutibilidade* será o grau em que a linguagem, as técnicas de investigação e os quadros de referência conceptuais usados se mostram de fácil entendimento para que qualquer investigador da mesma área os possa utilizar (Vieira C. M., 2011).

Assim, em nome da qualidade científica do nosso trabalho, ao longo do capítulo *Metodologia* adiante apresentado, descreveremos, o mais exaustivamente possível, todo o nosso processo de investigação.

Nesta investigação optámos também pelo recurso ao estudo de casos múltiplos, que aprofundamos em seguida, não só por se tratar de uma metodologia abundantemente utilizada no âmbito do paradigma qualitativo para estudar um fenómeno contemporâneo no seu contexto real, como também pela natureza do nosso objeto de estudo, – as mulheres militares – que, embora partilhem a mesma profissão, e

como tal poderem representar um único caso, possuem, em nosso entender, especificidades que as individualizam.

### 1.1 – Estudo de casos múltiplos

*“(...) um estudo de caso (...) possui como características que melhor o definem, por um lado, a focagem nos fenómenos a estudar dentro de um contexto (social, cultural, institucional, temporal, espacial, etc.), e, por outro lado, o objetivo de explicar/compreender o que lhe é específico e, de algum modo, determinado pelo contexto”*  
(Amado, 2009, p. 124).

A metodologia de estudo de caso é comumente usada na investigação qualitativa e ele é definido pelo interesse científico num caso individual. Com efeito, Merriam (2002, citada por Amado, 2009), considera que “um caso pode ser ‘uma pessoa, como um estudante, um professor, um diretor, um programa; um grupo tal como uma turma, uma escola, uma comunidade, uma política específica, etc.’. O importante é que o fenómeno a estudar possa ser considerado no seu contexto” (p. 125).

A nossa opção pelo estudo de caso também se deveu à possibilidade deste tipo de investigação nos oferecer uma aproximação naturalista e abarcar a complexidade das questões em análise, permitindo que se parta do ponto de vista das participantes, valorizando a sua leitura da realidade.

Considerando os objetivos do estudo de caso, a autora referida identificou diferentes tipos de estudo: os estudos descritivos, os interpretativos e os avaliativos. Os primeiros procuram fornecer informação rica e completa relativamente ao fenómeno em estudo. Os segundos são estudos assentes na descrição, igualmente rica e procuram desenvolver categorias conceptuais, ilustrar, suportar ou pôr em causa hipóteses ou teorias estabelecidas antes da recolha de dados. Por último, os estudos avaliativos centram o seu objetivo na formulação de julgamentos e na construção de diagnósticos fundamentados na informação recolhida e na descrição da situação em estudo (cf. Amado, 2009).

Os estudos de caso têm permitido aos investigadores compreenderem de forma holística a realidade, demonstrando-se esta metodologia muito proveitosa no âmbito das ciências sociais, pois possibilitam a construção de um conhecimento que se centra tanto na forma como as pessoas vivem e interpretam os seus contextos, como na forma como agem em cenários que as influenciam e as transformam.

Se o estudo de caso, enquanto metodologia de investigação é, de acordo com Robert Bogdan e Sari Biklen (1994), uma observação minuciosa de um determinado

contexto ou indivíduo, a sua análise deverá contemplar toda a sua complexidade e, conseqüentemente, a particularidade que lhe é, por definição, inerente deve ser analisada cuidadosamente, para que as suas singularidades ou regularidades sejam descritas e interpretadas na (e através da) riqueza que a complexidade do contexto de emergência do caso lhe impõe.

Assim, estudar um caso é considerar a complexidade da vida real, mantendo as características holísticas da realidade em estudo. Este holismo, característico do estudo de caso, permite uma visão integrada dos atores sociais com os seus contextos, com o seu passado e, conseqüentemente, com as interpretações e significações com que constroem e dão sentido à sua vida, ou seja, aqui importará o *como* e o *porquê*.

Sendo nosso principal objetivo neste trabalho analisar, como já referimos, as perceções de mulheres da Força Aérea Portuguesa sobre a sua condição de militares, é evidente que este objetivo se encontra ligado quer a questões relacionadas com a experiência das participantes, bem como às suas circunstâncias contextuais. É nossa intenção dar voz às suas memórias pessoais, bem como à interpretação que cada uma delas faz dos *factos* que relata, não menosprezando que os *factos* descritos serão entendidos mais como interpretações valorativas das mesmas do que como dados factuais propriamente ditos.

É importante em investigação a escolha do caso e, para tal, Robert Stake (2005) apresenta três critérios, o estudo intrínseco, o estudo instrumental e o estudo coletivo de casos, os casos múltiplos. O primeiro refere-se a uma situação em que o interesse subjacente ao estudo está em analisar somente aquele caso específico, daí que é pela sua particularidade que ele será selecionado, procurando-se a sua compreensão.

Já o segundo constitui um procedimento de investigação em que, escolhido o caso particular, este servirá para conhecer um fenómeno, não esquecendo que o estudo deverá ser profundo, contextualizado e detalhado. Fará aqui algum sentido escolher um caso típico ou não, no entanto, a sua seleção é sempre orientada tendo em conta o interesse exterior ao próprio caso.

Por último, e ainda segundo o mesmo autor (Stake, 2005), a investigação pode orientar-se para o estudo de vários casos em simultâneo. A este nível pretender-se-á compreender um determinado fenómeno ou uma população, tratando-se, no fundo, de um tipo de estudo de caso instrumental alargado a vários casos.

Foi precisamente sobre o estudo de casos múltiplos que recaiu a nossa opção que justificamos pelo facto de, apesar das participantes terem todas a mesma profissão,



terem também especificidades que as distinguem. Com efeito, no nosso estudo em particular, apesar de as participantes pertencerem todas a uma mesma profissão e até à mesma categoria e posto, isto é, serem militares dos quadros da Força Aérea Portuguesa e ‘Primeiro Sargento’ e, como tal, poderem representar apenas um caso, entendemos considerá-las como casos múltiplos, já que cada uma delas detém especificidades como, a título de exemplo, o facto de terem especialidades distintas dentro da Força Aérea Portuguesa (a que nos referiremos adiante, aquando da caracterização das participantes), que por sua vez pertencem a áreas de intervenção distintas<sup>36</sup> deste ramo, a de Manutenção e a de Apoio.

## 2 – Metodologia

Cientes da natureza hercúlea desta tarefa de investigação, nesta parte procuramos descrever as decisões tomadas, reconhecendo que elas poderão refletir-se nalgumas fragilidades do nosso trabalho, no entanto será na sua descrição que se clarificará o nosso intuito com tais opções e se permitirá uma leitura crítica e informada da nossa investigação.

Assim, a organização desta parte é composta de três secções, sendo a primeira dedicada às participantes, sua seleção e à sua caracterização.

A segunda seção relaciona-se com o nosso instrumento de recolha de dados, no caso a entrevista semiestruturada, apresentando-a e justificando a nossa opção. Esta encontra-se subdividida num ponto: *A construção do guião de entrevista, a sua condução e a sua transcrição*. Nele damos conta da construção do guião, de como decorreu este processo, e da condução das entrevistas, bem como sobre o labor de transcrição das mesmas. Incluímos também as opções éticas tomadas, com o intuito de proteger as participantes de qualquer dano que pudesse advir das suas voluntárias participações no nosso estudo.

Na terceira parte são apresentados os procedimentos que foram postos em marcha para o desenvolvimento do estudo, tanto mais tratando-se de uma Instituição

---

<sup>36</sup> As especialidades estão divididas em 3 grandes áreas de intervenção: Operações; Manutenção e Apoio.

Militar, sendo fundamental o respeito pelos procedimentos inerentes a este contexto em particular.

## 2.1 – As participantes

*“A seleção dos participantes nos estudos qualitativos não tem como objectivo garantir a sua representatividade, para possibilitar, posteriormente a generalização das conclusões”*  
(Vieira, 1995, p. 79).

Referimos já anteriormente que nos decidimos pela realização de um estudo de casos múltiplos. Foi necessário, primeiramente, seleccionar a nossa amostra<sup>37</sup> que, na investigação qualitativa, se designa de participantes, ou seja, os casos a estudar, e para tal pautámo-nos pela revisão da literatura feita, pelos objetivos do nosso estudo e por considerarmos que, na nossa sociedade, no mundo do trabalho, apesar deste ter aberto portas às mulheres, elas ainda se encontram sub-representadas, nomeadamente em contextos de hegemonia masculina e, ainda que as mulheres já se encontrem nestes contextos profissionais, a presença de estereótipos, em virtude dos papéis de género tradicionais, persiste, assistindo-se também à segregação sexual, tanto horizontal como vertical.

Definimos como critérios para a escolha das participantes que fossem militares, do ramo da Força Aérea, que pertencessem ao quadro permanente da instituição, que fossem ou tivessem sido casadas, ou vivido em união de facto, e que tivessem filhos.

O facto de serem mulheres militares deveu-se à nossa curiosidade, enquanto investigadores, por um contexto predominantemente masculino e pelo facto de bibliografia apontar para uma forte “genderização” da cultural profissional neste setor de atividade.

A opção pelo ramo da Força Aérea adveio não só por termos contacto familiar com uma militar deste ramo, mas também por ter sido um ramo pioneiro na incorporação de mulheres nas Forças Armadas, como vimos na primeira parte deste trabalho.

A preferência por mulheres militares que fossem, ou tivessem sido casadas, ou vivessem em união de facto e fossem mães, proveio do facto de a bibliografia apontar para que, em profissões predominantemente masculinas, se colocarem “exigências próprias da profissão que não são cumpridas pelas mulheres já que estas não conseguem

---

<sup>37</sup> Conceito da investigação quantitativa.

uma dedicação exclusiva e regular devido às suas responsabilidades familiares” (Silva, 2010, p. 297).

Por último, a nossa escolha incidiu sobre militares do quadro permanente porque não desejávamos abordar no nosso estudo a questão da instabilidade profissional, em virtude da sua situação contratual, no qual pesaria o factor do futuro desemprego, que apesar de ser um tema interessante e muito rico, do nosso ponto de vista (para desenvolver noutros estudos), não seria exequível aqui pelo tempo limitado para o desenvolvimento do presente estudo.

Foram essencialmente estes aspectos que impulsionaram o desafio seguinte: a seleção efetiva das participantes. Tendo em conta que as participantes a escolher deverão estar o mais possível próximos e envolvidos com a realidade a investigar, sejam eles participantes individuais ou em grupo, para a sua seleção tivemos como intermediária uma familiar nossa, também ela militar da Força Aérea Portuguesa (FAP), que realizou um contacto telefónico prévio a militares várias para averiguar da sua disponibilidade em participar no nosso estudo, militares com as quais não tínhamos qualquer relação de trabalho ou de amizade. Esta não foi uma tarefa fácil dada a ainda escassez de mulheres militares nos quadros da Força Aérea, bem como da sua distribuição geográfica pelo país. Foi explicado em traços largos, pela intermediária e sob nossa orientação, qual seria a natureza do estudo, explicação que foi aprofundada em momentos seguintes por nós, como descreveremos na secção seguinte.

Dada a resposta positiva por parte de cinco mulheres militares, número que havíamos considerado ser o indicado, dado o tempo disponível para a realização deste estudo, foi-nos facultado o contacto das mesmas e foi estabelecido, já por nós, um novo contacto telefónico no mês de abril. Neste apresentámo-nos, aferimos novamente da disponibilidade das mesmas para participarem no estudo, explicámos novamente a natureza do estudo, comunicámos que haveria a necessidade de as entrevistas serem gravadas em registo áudio e que as participantes teriam que assinar um consentimento informado (ver *Anexo 1: Consentimento Informado*), ressaltando que os dados seriam analisados e publicados para fins estritamente académicos e que mais ninguém teria acesso às gravações originais, para além de nós e da nossa orientadora, não deixando de referir que, findo o trabalho, as gravações seriam destruídas, bem como a suas transcrições.

Informámos ainda as participantes de que o Estado Maior da Força Aérea havia sido contactado e que nos teria sido autorizado o contacto com as militares (ver *Anexo*

2: *Declaração enviada pelo Estado Maior da Força Aérea*), mas com a garantia da nossa parte, perante a mesma entidade, de se manter o anonimato das participantes e que nem ao Estado Maior da Força Aérea as suas identidades seriam por nós reveladas. Informámo-las também que teria sido comunicado, pelo Estado Maior da Força Aérea, ao Comandante da Base em causa a realização do estudo.

Reiterada a disponibilidade das participantes, foi ainda averiguado se alguma teria programado férias para o mês de maio, mês para o qual seriam agendadas as entrevistas e se seria possível que as entrevistas fossem realizadas fora do local de trabalho, aspeto este com o qual todas concordaram, tendo sido escolhido como local a residência da nossa familiar militar.

Como nenhuma militar nos informou de qualquer ausência sua para férias no período indicado, informámo-las de que voltariam a ser contactadas para agendar a data exata das entrevistas. Tal viria acontecer no início do mês de maio, altura em que foram marcadas as entrevistas, tendo o seu momento exato sido escolhido por cada um das participantes, bem como o horário respetivo.

No contacto a que nos vínhamos referindo, fomos informada pelas participantes de que, apesar da data e hora estarem marcadas, estas poderiam sofrer alguma alteração de última hora, pelo facto de as militares, no exercício das suas funções, pertencerem a uma escala de serviço em que lhes está designado um dia para fazerem serviço 24 horas. No entanto, é na véspera que é comunicado, em ordem de serviço, quem o realizará e, no caso de algum imprevisto, a previsão inicial poderá sofrer alterações, ou seja, haver uma antecipação de serviço. Também ficou acordado que qualquer outro tipo de constrangimento à realização da entrevista nos seria comunicado. Tal viria a suceder, não por questões de serviço, mas porque uma das militares que saíra de serviço nos informou que, por questões familiares, teria que alterar o dia da entrevista, que aconteceria no dia seguinte.

Para identificarmos as participantes de ora em diante atribuímos um código de identificação a cada mulher militar entrevistada, sem nenhuma razão ou ordem em particular, apenas seguimos a ordem por que aconteceram as entrevista e usando como sigla as iniciais do posto/categoria (PS) (como se ilustra no *Quadro 3*).

Quadro 3: Siglas identificativas das mulheres militares entrevistadas

<b>Casos</b>	<b>Código de Identificação</b>
Primeiro Sargento 1	PS 1
Primeiro Sargento 2	PS 2
Primeiro Sargento 3	PS 3
Primeiro Sargento 4	PS 4
Primeiro Sargento 5	PS 5

As entrevistas seriam então agendadas por nós, em conjunto com as participantes, como se apresenta no quadro seguinte (*Quadro 4*). Voltaremos à entrevista adiante.

Quadro 4: Cronograma das entrevistas

<b>Participante</b>	<b>Data/hora da entrevista</b>
PS 1	23-05-2012 – 14h30
PS 2	25-05-2012 – 9h30
PS 3	26-05-2012 – 14h30
PS 4	29-05-2012 – 14h30
PS 5	29-05-2012 – 18h00

Passamos, de seguida, a uma caracterização sociodemográfica das cinco participantes neste estudo.

### **2.1.1 – Caracterização das participantes**

Para este estudo foram contactadas, como vimos acima, cinco mulheres militares, que voluntariamente se disponibilizaram a participar e sobre as quais apresentamos, em seguida, alguns dados relativos à sua caracterização, nomeadamente, a sua idade, a sua naturalidade, o seu estado civil, o número de filhos e respectivas idades.

Quadro 5: Caracterização das participantes quanto à idade, naturalidade, estado civil, nº de filhos/as, idade dos filhos

Participantes	Idade	Naturalidade	Estado Civil	Nº filhos/as	Idade Filhos/as
PS1	36	Alemanha	Casada	2	4 anos/7 anos
PS2	32	Porto	União de facto	1	17 meses
PS3	33	Lisboa	Casada	1	5 anos
PS4	39	Lisboa	Casada	1	6 anos
PS5	37	Alemanha	Divorciada	1	17 anos

Como podemos observar no *Quadro 5*, a distribuição da idades das participantes coincide com a faixa etária dos 30-40 anos e a participante número 1 (PS1) é a que se destaca no número de filhos, tendo dois.

Quadro 6: Caracterização das participantes quanto à escolaridade à FAP e à escolaridade atual

Participantes	Escolaridade à entrada para a FAP	Escolaridade atual
PS1	12º ano (Frequência universitária 3º ano)	12º ano
PS2	11º ano (Frequência 12º ano)	12º ano
PS3	11º ano (Frequência 12º ano)	12º ano
PS4	12º ano (Frequência universitária 3º ano)	12º ano
PS5	9º ano (Frequência 10º ano)	12º ano

No que diz respeito à escolaridade (ver *Quadro 6*), verificamos que todas as participantes possuem, no momento, o 12º ano de escolaridade completo, embora nem todas o possuíssem à entrada para a Força Aérea, no entanto detinham a necessária escolaridade para entrarem nas Forças Armadas para o curso de Praças. A este respeito gostaríamos ainda de referir que o aumento de escolaridade se deveu à frequência do curso de Sargentos que, tendo a duração de 3 anos, lhes conferiu nova escolaridade, à excepção de duas participantes (PS1; PS4) que, por deterem já o 12º ano, apenas frequentariam um ano no curso de Sargentos, mas a sua frequência não lhes viria a aumentar a escolaridade.

Quadro 7: Caracterização das participantes quanto ao ano de recruta, categoria, posto, especialidade e número de anos na profissão

Participantes	Ano de recruta	Categoria	Posto <sup>38</sup>	Especialidade <sup>39</sup>	Nº de anos na profissão
PS1	1995	Sargentos	1º Sargento	ABST	17 anos
PS2	1999	Sargentos	1º Sargento	MELIAV	13 anos
PS3	1997	Sargentos	1º Sargento	MMA	15 anos
PS4	1994	Sargentos	1º Sargento	MARME	18 anos
PS5	1993	Sargentos	1º Sargento	MMA	19 anos

Quanto à profissão das participantes (ver *Quadro 7*), apesar de já termos referido que todas eram Primeiro Sargento, quisemos indagar a outros dados que considerámos importantes. Assim, constata-se que todas as participantes entraram para a Força Aérea Portuguesa na década de 90, variando o número de anos na profissão entre os 13 e os 19 anos. Quanto à sua especialidade, já havíamos exposto antes que as especialidades, no seio da Força Aérea, se encontram divididas em 3 grandes áreas de intervenção: Operações, Manutenção e Apoio. Assim, as especialidades das participantes pertencem à área de Manutenção (PS2; PS3; PS4; PS5) e de Apoio (PS1), não havendo neste estudo qualquer participante da área de Operações.

Feitas as considerações gerais quanto à caracterização das participantes acima apresentadas, por nos parecer relevante iremos proceder a uma descrição mais detalhada de cada uma, tendo por base as informações fornecidas durante as entrevistas. No entanto, para assegurarmos a confidencialidade das participantes omitiremos todos os elementos que possam conduzir a uma possível identificação das mesmas, para que o princípio ético fundamental da garantia do anonimato fosse por nós integralmente respeitado.

#### 2.1.1.1 – Primeiro Sargento 1

A Primeiro Sargento 1 reside, no momento, perto do seu local de trabalho em casa alugada e, sendo casada, encontra-se sozinha com os filhos, dado que o marido, que não é militar, por razões profissionais está ausente, apenas estando com a família ao fim de semana.

<sup>38</sup> Na categoria de Sargentos existem 5 postos possíveis. A progressão dentro desta categoria inicia-se no posto de 2º Sargento; 1º Sargento; Sargento-ajudante; Sargento-chefe e culmina em Sargento-mor.

<sup>39</sup> ABST: Abastecimento; MELIAV: Mecânico Eletricista e Instrumentos de Aviões; MMA: Mecânico de Material Aéreo; MARME: Mecânico de Armamento e Equipamento.

A nossa participante fez o seu percurso escolar sem interrupções até ao 12ºano, frequentando a área de contabilidade e gestão, tendo ingressado no ensino superior, o qual não completou porque, em virtude da frequência do curso de Sargentos, teve de mudar de residência, tendo acabado por desistir do seu percurso académico. A conclusão daquele curso com aproveitamento permitira-lhe o ingresso no quadro permanente da Força Aérea.

A profissão militar não foi a sua primeira experiência profissional pois havia feito um estágio profissional em virtude da conclusão do 12ºano e, não tendo entrado logo no ensino superior, acabaria por prolongar a experiência, muito embora tivesse outras aspirações, daí concorrer às Forças Armadas, à Força Aérea e também à Marinha.

Embora tivesse um familiar que já tinha pertencido às Forças Armadas, quando a participante decidiu concorrer, este não teve qualquer influência na sua opção, pois não teria um contacto próximo com ele.

A escolha da sua especialidade não fora uma escolha muito ponderada pois não estava, na época, muito esclarecida acerca da natureza de cada uma delas. No entanto, dentro do leque que lhe havia sido apresentado, a sua escolha recaiu sobre a especialidade que lhe pareceu estar mais próxima da área frequentada no ensino secundário, contabilidade e gestão.

No seu tempo, não existiam quaisquer testes físicos<sup>40</sup> e não teve qualquer dificuldade nos testes médicos, psicotécnicos e psicomotores.

Finda a recruta, é colocada já como Furriel, passou a 2º Sargento até ir frequentar o curso de Sargento e no seu percurso profissional passou por 3 locais, embora num tivesse estado em dois momentos distintos (o seu percurso em termos de posto e frequência de curso seria um pouco diferente das restantes participantes como veremos).

#### 2.1.1.2 – Primeiro Sargento 2

A Primeiro Sargento 2 reside relativamente perto do seu local de trabalho, em residência própria, é casada e tem um filho. O seu marido partilha a sua profissão e ramo.

---

<sup>40</sup>Hoje existem Provas de Aptidão física com características distintas para o sexo masculino e feminino. Nenhuma das nossas participantes prestou esse tipo de provas. Para aprofundar a temática do Recrutamento da Força Aérea Portuguesa pode consultar-se <http://www.emfa.pt/www/po/crfa/index.php?area=003>



O seu percurso escolar decorreu até ao 12º ano, ano em que deixaria algumas disciplinas por concluir e que não concluiria antes de entrar para a Força Aérea, mas a habilitação que possuía permitiu-lhe concorrer e entrar, frequentando o curso de Praças e, anos mais tarde, concluiria o 12º ano, fruto da frequência do curso de Sargentos, curso este que lhe conferiu o ingresso no quadro permanente da instituição.

A nossa participante cresceu com os avós e aos 17anos já desejava concorrer às Forças Armadas, mas não obteve o apoio deles, em particular do avô que, já tendo sido militar, não via essa possibilidade com bons olhos e apoiava antes o prosseguimento de estudos da neta. Aos 18anos, como já era maior de idade, concorreu e foi aceite.

Ainda ponderara concorrer à Marinha, mas acabaria por não fazê-lo. A especialidade em que se encontra, embora esteja relacionada com a área que frequentava no ensino secundário, electrotecnia/electrónica, não fora a sua primeira opção, mas acabaria por optar por ela uma vez que iniciava mais cedo, permitindo-lhe ingressar mais cedo. Para tal realizara testes médicos, psicotécnicos e psicomotores, não existindo ainda testes físicos.

Após a frequência do curso de Praças, com sucesso, é colocada com o posto de 2º Cabo e é como Cabo Adjunto que vai frequentar o curso de Sargentos. No seu percurso passou por dois locais de trabalho.

#### 2.1.1.3 – Primeiro Sargento 3

A terceira participante, a Primeiro Sargento 3, reside próximo do local onde desempenha as suas funções, em residência própria, é casada e tem um filho. O seu marido é militar, também da Força Aérea.

O seu percurso escolar decorreu normalmente até ao 8º ano, ano em que chumbaria, passando em seguida a trabalhar e a estudar ao mesmo tempo. Prosseguiu até ao 12º ano, mas não o completou.

Aos 16 anos desejava já entrar para a Força Aérea mas não obteve o apoio dos pais, acabando por concorrer aos 19 anos, à revelia deles, e concretizando o seu sonho, indo frequentar o curso de Praças para o qual detinha habilitações. Quanto ao 12ºano, concluiria-o com a frequência do curso de Sargentos, oportunidade que lhe trouxera estabilidade profissional, pois ingressaria assim no quadro permanente da Força Aérea.

Ninguém na sua família tinha contacto com as Forças Armadas, nem houve influência de terceiros para o caminho profissional que tomara e a escolha da

especialidade esteve relacionada com o ‘sonho dos aviões’, de ser piloto e voar mas, devido à falta de habilitações escolares suficientes, tivera que optar por uma especialidade que lhe permitisse estar o mais próximo possível dos aviões. Realizados os necessários testes médicos, psicotécnicos e psicomotores, foi aceite na Força Aérea.

Em virtude da conclusão do curso de Praças, é colocada com o posto de 2º Cabo, tendo a sua trajectória estado até ao momento cingida a um local de trabalho, de onde se ausentou para a frequência do curso de Sargentos e para onde regressaria, sendo colocada então como Furriel.

#### 2.1.1.4 – Primeiro Sargento 4

Quanto à Primeiro Sargento 4, esta reside nas proximidades do local de trabalho, é casada, tem um filho e o seu marido também é militar da Força Aérea.

Fez o 12º ano e ingressou no ensino superior que frequentou até ao 3ºano. Nessa altura, porque não se sentia realizada com o curso e porque lhe tinha ficado na memória uma sessão de informação sobre as Forças Armadas que teria decorrido no ensino secundário, decidiu concorrer à Força Aérea, não tendo concluído o curso superior até à data.

Apesar de possuir já o 12ºano, o que lhe permitia na época concorrer para Oficial<sup>41</sup>, por alguma falta de esclarecimento acabaria por ingressar no curso de Praças, embora não se arrependa pelo facto.

Superados os testes médicos, psicotécnicos e psicomotores com sucesso, ingressa na Força Aérea. Quando acaba o curso de Praças é colocada como 2º Cabo e é já como Cabo Adjunto que regressa à Ota para realizar o curso de Sargentos e, quando recebe o diploma, é promovida a 2º Sargento. O desempenho das suas funções repartiu-se por dois locais distintos.

#### 2.1.1.5 – Primeiro Sargento 5

A Primeiro Sargento 5 é divorciada há cerca de 10 anos, tem um filho, residindo próximo do local de trabalho. Na época o seu marido era militar da Força Aérea, tendo mais tarde mudado de ramo.

---

<sup>41</sup> Hoje em dia as habilitações requeridas para o curso de formação de Oficiais é o ensino superior: Licenciatura ou Bacharelato.

Era trabalhadora estudante, frequentando o 10º ano no ensino recorrente e trabalhando ao mesmo tempo, quando decidiu concorrer à Força Aérea. Essa decisão não proveio de qualquer influência familiar ou de terceiros, mas apenas de um conjunto de amigas que, em conversa, decidiram concorrer às Forças Armadas, sendo a nossa participante a única que ficaria do grupo.

Embora lhe tivesse sido explicada a natureza de cada uma das especialidades no momento do concurso, seria um pouco vago compreender em que consistiriam exatamente, acabando a escolha da nossa participante por recair numa área pela qual tinha alguma atração e com a qual já havia tido contacto enquanto estudante pois estudara mecanotecnia.

Ingressa a Força Aérea após ter superado com sucesso os testes médicos, psicotécnicos e psicomotores, vigentes à época.

Terminado o curso de Praças é colocada como 2º Cabo, voltando mais tarde à frequência do curso de Sargentos, no qual completaria o 12º ano e no seu percurso desempenhou funções em dois locais.

Depois de terminada a caracterização das nossas cinco participantes, passamos a apresentar a técnica de recolha de dados por nós eleita para este trabalho.

## **2.2 – Instrumento: Entrevista semiestruturada**

*“(…) a entrevista é um dos mais poderosos meios para se chegar ao entendimento dos seres humanos e para a obtenção de informações nos mais diversos campos”  
(Amado, 2009, p. 181).*

No âmbito das decisões metodológicas que tomámos no processo de planificação do presente estudo, optámos pela recolha de dados com recurso à entrevista, por considerarmos que esta técnica permitiria, melhor do que qualquer outra, aceder aos discursos pessoais das mulheres da FAP, sobre a sua condição de militares e sobre as suas perceções enquanto mulheres num contexto profissional ainda maioritariamente masculino.

A entrevista é, talvez, a técnica de recolha de dados mais utilizada na investigação qualitativa, uma vez que é uma técnica atrativa pela flexibilidade que permite, muito embora seja certamente uma das técnicas que mais tempo consumirá ao investigador, seja na sua preparação, seja na sua condução, seja ainda na transcrição e análise da informação recolhida. No desenvolvimento do nosso estudo pudemos confirmá-lo.

Porventura a maior virtude desta técnica será o facto de se preocupar (o investigador) com o entrevistado e com a sua visão da temática abordada. De facto, como referem McMillan e Schumacher (1989, citados por Vieira, 1995, p. 101) trata-se de “captar os *significados dos participantes*, que definem como “o modo segundo o qual os indivíduos, nos vários cenários sociais, concebem o seu mundo e a forma como explicam ou ‘dão sentido’ aos acontecimentos importantes da sua vida.”

De acordo com José Vilelas (2009), a entrevista tem como principal vantagem o facto de os dados obtidos serem proporcionados diretamente pelos atores sociais. Assim sucede no nosso estudo em particular, pois a situação de interação com as nossas participantes permitiu que elas expressassem as suas opiniões, desejos, posturas, atitudes e expectativas, aspetos estes que, pela sua natureza intrínseca às vivências humanas, seriam de difícil apreensão através de outra técnica de recolha de dados. No fundo, procurou-se valorizar os discursos das mulheres da FAP, tentando compreender a forma como cada uma delas percebe a sua integração no contexto militar e como o vivem diariamente.

A par das vantagens várias que a entrevista apresenta enquanto técnica ou estratégia de recolha de dados, ela não está imune a desvantagens. Quanto às primeiras, ela permite, pelo contacto com o participante, diminuir ou anular possíveis constrangimentos relativos às questões colocadas; aprofundar ideias no momento; evitar respostas omissas como acontece nos questionários; adaptar-se ao participante, seja através da linguagem, seja no esclarecimento das questões colocadas e permitir a percepção do sentido que os participantes atribuem às suas ações. Durante as nossas entrevistas assim aconteceu, pois procurámos criar um ambiente livre de constrangimentos para as nossas participantes.

Quanto às desvantagens, a forma como o investigador as minimizará será vantajosa para se manter a validade. Como desvantagens que poderemos apontar à entrevista teremos as motivações que levam os participantes a aceitar. Elas poderão ser favoráveis aos objetivos do estudo se, por exemplo, a motivação for meramente altruísta, ou seja, a vontade de ajudar, ou poderão ser desfavoráveis se a motivação for, por exemplo, a tentativa de obter alguma contrapartida. Na entrevista haverá também a possibilidade de o participante responder o “politicamente correto”, ou evitar responder, ou desejar manter segredo, ou mesmo as respostas serem condicionadas pelo investigador. Outras desvantagens apontadas são o facto de as entrevistas não

permitirem um número limitado de participantes, tomarem muito tempo e envolverem possíveis custos ao investigador e ainda exigirem grande experiência.

A entrevista, quanto à sua estrutura, pode ser estruturada ou diretiva; semiestruturada ou semi-diretiva; não estruturada ou não diretiva. Aquela sobre a qual recaiu a nossa escolha foi a segunda. Este tipo de entrevista assim se designa por não ter uma estrutura rígida, embora possua uma estrutura orientadora da mesma. Essa orientação baseia-se num guião, que não é mais do que um plano prévio das questões a colocar. Neste guião expõe-se e arrola-se, na ordem que para o investigador for lógica, o substancial do que se aspira obter. Ao guião construído para a recolha de dados neste trabalho voltaremos mais à frente.

Quanto à sua função, este tipo de entrevista classifica-se de entrevista de *diagnóstico-caracterização*, já que é seu propósito prover pistas para descrever o processo em estudo, não sendo o caso das entrevistas de *investigação-controlo* ou das entrevistas *terapêuticas*, outros tipos de funções que as entrevistas poderão ter (Amado, 2009). Mas que propósitos deverá então servir a entrevista semiestruturada? Evidenciamos aqui apenas dois propósitos identificados.

Ela “deve ser usada como principal meio de recolha de informação que tem o seu mais direto apoio nos objetivos da investigação [e] deve ser usada em conjugação com outros métodos” (idem, p. 185). O primeiro propósito enunciado deriva do facto de o investigador pretender aceder ao não observável, ou seja, ao que está dentro da cabeça do participante. Quanto ao segundo propósito, este prende-se com a validação já que, recorrendo a mais métodos, se poderá aferir da coerência ou não das conclusões obtidas.

É também fundamental que durante a entrevista o investigador não tente fazer improvisado, até para garantir a validade, pelo que terá de estar preparado. É o que Thompson (1997, citado por Amado, 2009), traduz quando refere que “quanto mais tivermos ideias claras sobre o que procuramos compreender e sobre o melhor modo de o perguntar, mais poderemos aprender seja qual for o informador” (p. 186).

Se a entrevista como técnica de recolha de dados, terá a sua mais-valia, também tem as suas fragilidades e deveremos preocupar-nos com estas enquanto investigadores pois é a credibilidade da entrevista e, por conseguinte, a qualidade do conhecimento produzido através do estudo que estarão em causa, já que, como referem Goetz e LeCompte (1984, citados por Vieira, 1999) os investigadores “devem estar cientes de que a falta de fidelidade e de validade constitui uma séria ameaça à credibilidade dos seus resultados” (p. 91). Para que se alcance a maior credibilidade possível na entrevista

deveremos começar por uma atenta revisão da literatura e seguidamente deveremos partilhar o guião da entrevista com pessoas especializadas, ou seja, investigadores e peritos experientes, para que façam uma análise crítica ao mesmo. Ainda, o recurso a um estudo-piloto do guião da entrevista será bastante útil para o teste da sua eficácia. O recurso à triangulação trará também benefícios, pois permitir-nos-á, seja através de outras técnicas de recolha, seja através de dados, credibilizar o nosso estudo. O feedback ou confirmação por parte dos participantes dos dados e das interpretações efetuadas serão também um elemento de incremento da credibilidade. Em termos de fidelidade externa, no que diz respeito à recolha de dados, esta será conseguida pelo registo mecânico da informação (vídeo, gravador ou outros) a que já nos referimos antes.

A transferibilidade, como já assinalámos também anteriormente, contempla a descrição exaustiva dos procedimentos tidos numa dada pesquisa, com a finalidade de se compararem contextos, ou seja, de se averiguar os contextos dos estudos são de tal forma similares para que faça sentido uma transferência de conclusões. Tal deverá aplicar-se também à construção do guião de entrevista e é o que faremos em seguida.

### **2.2.1 – A construção do guião de entrevista, a sua condução e a transcrição da informação recolhida**

#### 2.2.1.1 – A construção do guião de entrevista

Para que a nossa preparação seja efetiva, enquanto investigadores, deveremos estar atentos a alguns aspetos. A escolha das participantes a investigar, como vimos anteriormente, bem como o processo de construção do guião, a condução da entrevista em si e ainda a transcrição da informação recolhida são procedimentos que merecem a nossa cuidadosa atenção.

Se a entrevista assenta num guião, este deverá ser construído pelo investigador com todo o rigor, com objetivos e blocos temáticos. Não poderemos aqui esquecer que estamos no âmbito de uma entrevista semiestruturada e, como tal, o nosso guião não deverá ser um questionário, pois não é isso que se pretende.

Assim, a organização do guião de entrevista utilizado neste trabalho (ver *Anexo 3: Guião de Entrevista*) centrou-se nos seguintes objetivos:

- a) Caracterizar as participantes;
- b) Compreender quais as motivações para se tornar militar;

- c) Perceber como surgiu a possibilidade de ingressar nesta carreira;
- d) Entender como foi a prestação de provas de admissão/seleção;
- e) Compreender como decorreu a incorporação (instrução básica e instrução complementar (curso) na FAP;
- f) Conhecer a trajetória da carreira militar seguida pelas entrevistadas desde a sua colocação;
- g) Perceber de que forma é feita a conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades familiares;
- h) Compreender de que forma a educação e formação inicial e contínua das entrevistadas teve em consideração as questões de género;
- i) Aprender como as militares entrevistadas definem os homens e as mulheres nas suas características individuais;
- j) Possibilitar a cada entrevistada acrescentar o que entender ao que foi dito durante a entrevista.

O nosso guião também continha um primeiro bloco onde foi incluída a nossa apresentação, o agradecimento à disponibilidade, o pedido de autorização para o recurso ao gravador e o pedido de assinatura do consentimento informado (já referido, ver *Anexo 1: Consentimento Informado*), garantindo-se novamente a confidencialidade. Neste bloco também foi nossa preocupação voltar a explicar os objetivos do estudo, de forma a envolver as participantes na colaboração e explicar como iria decorrer a entrevista, não nos esquecendo de informar as participantes de que poderiam parar a entrevista a qualquer momento se assim o desejassem. Neste bloco preocupámo-nos também com o tipo de questões, recorrendo a questões fechadas e mais dirigidas. Mas voltaremos a referir-nos a este bloco adiante.

Quanto aos blocos seguintes, relativos aos objetivos acima enunciados, foram construídos para nos guiar e ,assim, não haver riscos de ficarem temas ou questões por abordar ou mesmo que a entrevista corresse o risco de se enviesar. Para cada bloco elaborámos questões orientadoras e questões de recurso, servindo estas para que pudessemos aprofundar as respostas dadas pelas participantes sempre que necessário.

Também a forma de colocar as questões mereceu a nossa preocupação pois a maneira como formulamos a pergunta refletir-se-á no modo como nos é apresentada a resposta e, assim sendo, a sua construção deverá merecer especial cautela. Elaborámos então questões mais abertas, que permitissem às participantes não se sentirem num

interrogatório, podendo responder “à l’aise”<sup>42</sup>. Preocupámo-nos ainda com a singularidade das questões, procurando que contivessem apenas uma ideia, de forma a evitar a confusão. Outra preocupação foi a clareza, por isso usámos uma linguagem perceptível, tendo em conta as participantes; a neutralidade das questões também foi tida em conta, procurando que não contivessem indícios de ideias pré-feitas ou de opiniões intrínsecas nossas, nem tão pouco que conduzissem as respostas num ou noutro sentido.

Dado que a sequência das questões, por se tratar de uma entrevista que remete para a flexibilidade, não deve ser rígida, procurámos interpolar questões mais específicas com questões mais gerais, procurando que o guião não se iniciasse diretamente pelas questões que mais nos interessavam, preocupando-nos antes em quebrar o gelo e em cativar as nossas participantes, de forma a criar um ambiente agradável.

Para a construção do guião foram necessárias fontes. Uma delas foi a revisão da literatura sobre a temática do estudo; outra fonte foi a nossa própria experiência profissional e outra ainda foi o contacto com pessoas especializadas na área a investigar, pois estas poderiam fornecer-nos informações muito importantes.

Assim, depois da construção da primeira versão do guião, procedemos à sua validação por especialistas<sup>43</sup>. Em reuniões para o efeito, para além de ter sido discutido o projeto de investigação, foi também analisado o guião inicial, tendo sido sugeridas reformulações às questões apresentadas na versão inicial, a eliminação de algumas e a opção por novas, procurando tornar algumas questões mais abertas.

O teste que realizámos ao nosso guião de entrevista com uma mulher militar da Força Aérea Portuguesa<sup>44</sup> foi muito importante, em primeiro lugar por ela fazer parte do contexto a estudar e, depois, porque nos permitiu adequar a linguagem ao nível de utilização de termos particulares do contexto militar, averiguar se o guião cumpria com os objetivos definidos, permitindo-nos assim realizar alterações antes de nos confrontarmos com as participantes da nossa investigação, e ainda perceber se as questões apresentadas eram compreendidas. Para além destes aspetos, pudemos ainda fazer uma estimativa sobre a duração da entrevista, dado este fundamental para informarmos as nossas participantes, uma vez que, sendo as entrevistas realizadas fora

---

<sup>42</sup> Do francês: tradução “à vontade”.

<sup>43</sup> A Professora Doutora Cristina Maria Vieira participou nesta fase da avaliação crítica, na qualidade de especialista do ensino superior, bem como na qualidade de orientadora do presente estudo. O seu contributo foi fundamental para o nosso trabalho.

<sup>44</sup> Esta mulher militar com a qual testámos o guião não fez parte do nosso estudo final, com base no qual delineámos as conclusões deste trabalho.



do horário de trabalho e tendo todas elas agregado familiar (marido e/ou filhos/as), era de suma importância para as mesmas terem essa informação para poderem organizar o seu tempo disponível.

#### 2.2.1.2 – A condução da entrevista

A condução da entrevista pautou-se por uma preparação prévia da nossa parte, tendo em consideração algumas recomendações da literatura sobre esta matéria. Houve preocupação com aspetos tais como: ganhar a confiança das participantes; não lhe cortar a palavra; respeitar os seus silêncios; praticar escuta ativa; manter uma postura agradável; demonstrar a nossa humildade de investigadores que desejam aprender; não “bombardearmos” as participantes; não fazer juízos de valor ou tomar partidos, mantendo uma subjetividade disciplinada.

Preocupámo-nos também em sermos compreendida, dando sinais de compreendermos o que era dito; utilizando tanto linguagem verbal como não verbal como reforço e estímulo; utilizando frases de transição entre temas; demonstrando interesse e empatia pelas participantes e permitindo-lhes o fluir dos seus discursos, mostrando-nos, no entanto, atenta para não deixar as entrevistadas divagar e distanciarem-se demasiado do pretendido. Este foi um dos maiores desafios que enfrentámos enquanto investigadora, pois em várias ocasiões tivemos que redirecionar as participantes para as questões, fazendo uso também de pequenas sínteses. Aconteceu-nos também ter que “fugir” com cortesia à solicitação, por parte de algumas participantes, para darmos a nossa própria opinião sobre o que fora dito, o que também não se revelou uma prática fácil.

Antes de iniciarmos a entrevista voltámos a referir-nos a todos os aspectos transmitidos anteriormente por via telefónica: inferimos se não teriam mudado de ideias em relação a participar no estudo; informámos sobre o registo audio, solicitando a assinatura do consentimento informado, que foi lido e assinado por ambas as partes; informámos que poderiam parar a entrevista a qualquer momento se o desejassem e que poderiam recusar-se a responder a alguma questão em particular. Das cinco entrevistas realizadas, em todas, à excepção de uma, foi feita uma pausa de cinco minutos. Em simultâneo, foram sendo tomadas algumas notas relativas a informação não-verbal, no sentido de complementarmos a informação verbalizada pelas participantes e gravada por nós, notas estas a que faremos referência ao longo do capítulo seguinte.

Por fim, no final da entrevista, renovámos os nossos agradecimentos pela colaboração e disponibilidade das participantes, convidando-as a acrescentar algum aspeto que lhes parecesse pertinente, a tecer algum comentário e ainda a pedir-lhes opinião sobre a entrevista, com o intuito de levar as participantes à sensação de dever cumprido, no sentido em que sentissem que fora útil a sua colaboração no estudo.

### 2.2.1.3 – A transcrição da entrevista

O processo de transcrição áudio das cinco entrevistas foi integral e inteiramente realizado por nós, permitindo-nos assim uma maior precisão no que concerne à recordação da informação recolhida. Na nossa transcrição preservámos a expressão oral de cada participante, as suas pausas, bem como a linguagem não verbal sobre a qual havíamos tomado algumas notas e que incluímos neste processo, aumentando assim a fidelidade dos nossos registos escritos à informação áudio recolhida.

Findo este processo, realizámos uma nova audição das entrevistas, acompanhada pela leitura das transcrições, o que nos permitiu fazer alguns ajustes na pontuação.

O processo descrito foi bastante demorado, tendo em média demorado, por cada hora de entrevista, aproximadamente quatro horas de transcrição. Como podemos verificar no quadro seguinte (*Quadro 8*), a duração das entrevistas situa-se entre 1 hora e 31 minutos e 2 horas e 42 minutos. A extensão das transcrições originou documentos escritos entre as 18 e as 25 páginas, com letra de tamanho 12 e espaçamento simples, percebendo-se que não existe uma relação direta entre o número de páginas e a duração das entrevistas, pois cada participante tem o seu ritmo de expressão oral, para além das suas pausas, silêncios e hesitações.

Quadro 8: Duração das entrevistas e extensão das transcrições

Participantes	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	Total
Duração	1h33mm	1h53mm	2h03mm	2h42mm	1h31mm	9h42mm
Nº páginas	20	22	23	25	18	108

O processo descrito conduziu, como se pode verificar, a um total de de 9 horas e 42 minutos de entrevista gravada, que se converteram em 108 páginas de material para posterior análise e reflexão, sobre a qual daremos conta no capítulo seguinte.

### 2.3 – Procedimentos

Atendendo à necessidade da obtenção de autorização do Estado Maior da Força Aérea Portuguesa para o desenvolvimento da nossa investigação, mais concretamente a autorização por parte do mesmo para o contacto com cinco mulheres militares do quadro permanente da Força Aérea Portuguesa, foi decidido por nós, em conjunto com a orientadora científica da nossa tese, a elaboração uma carta que seria enviada por meio institucional através da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra ao Estado Maior da Força Aérea Portuguesa (ver *Anexo 4: Carta dirigida ao Estado Maior da Força Aérea Portuguesa*). Antes da redação da referida carta houvera, via electrónica, um contacto prévio com a Doutora Helena Carreiras (especialista sobre a qual levámos a cabo uma revisão da literatura e que citamos inúmeras vezes, sobretudo no segundo capítulo do enquadramento teórico deste trabalho), realizado pela nossa orientadora científica, como intuito de algumas pistas sobre os procedimentos relativos às Forças Armadas, uma vez que a Doutora Helena Carreira já havia desenvolvido vários estudos com militares portuguesas desde o início da sua integração neste contexto. Em resposta foi explicado como proceder e gentilmente foi permitido a referência ao nome da investigadora no sentido de que se pudesse agilizar o processo.

Assim, em 10 de novembro de 2011 foi enviada a referida carta ao Estado Maior da Força Aérea. Foi através do Senhor Major Paulo Mineiro que o assunto foi conduzido, o qual, após alguns contactos telefónicos com a nossa orientadora científica, bem como um contacto connosco, deu prosseguimento ao nosso pedido.

A autorização seria concedida para o contacto com as militares e, a pedido do próprio, quando já soubessemos quem seriam as participantes do nosso estudo, informá-las do local a que pertenciam, para que, por sua vez, pudesse comunicar ao Comandante das respetivas militares de que iria ser levado a cabo um estudo por uma mestranda da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, mantendo-se, no entanto, o anonimato das mesmas.

Havia-nos inicialmente sido sugerida a possibilidade, pelo Estado Maior, na pessoa do Major Paulo Mineiro, da própria instituição nos disponibilizar militares com as características pretendidas, bem como de um local para a realização das entrevistas. Agradecemos tal possibilidade, mas declinámos em nome do respeito de uma princípio ético fundamental – o anonimato das participantes – e também por termos forma, se

concedida a autorização, de proceder ao contacto com militares. As razões da nossa contraproposta foram totalmente compreendidas e prosseguimos como previsto.

Ainda fomos questionada quanto ao local das entrevistas e se pretendíamos que decorressem dentro do local de trabalho das militares envolvidas mas, havendo outras possibilidades, agradecemos e declinámos também essa possibilidade. Tal também se prendeu com questões éticas do estudo, novamente a preocupação pelo anonimato das participantes pois, a realizarem-se as entrevistas no local de trabalho, enquanto investigadora, teríamos de possuir uma autorização que especificasse a razão para a nossa entrada, e como à Porta de Armas teríamos de referir ao que vínhamos e a quem nos iríamos dirigir, o anonimato estaria, em nosso entender, comprometido.

Assim, após o contacto com as militares, procedeu-se ao solicitado e informou-se o Major sobre o local onde as militares do quadro da FAP desempenhavam funções<sup>45</sup>. A autorização definitiva ser-nos-ia dada via telefónica, isto para que a espera pela autorização escrita não nos condicionasse e pudessemos agilizar a realização das entrevistas, vindo, mais tarde, a ser-nos remetida pelo correio uma declaração autorizando o nosso estudo (já referido antes, ver *Anexo 2: Declaração enviada pelo Estado Maior da Força Aérea*).

Passamos, de seguida, a tecer algumas considerações sobre a técnica escolhida para o tratamento do material recolhido nas entrevistas.

#### **2.4 – A opção pela análise de conteúdo para o tratamento da informação recolhida**

*“(…) efetuar inferências, com base numa lógica explicitada, sobre as mensagens cujas características foram inventariadas e sistematizadas”*  
(Vala, 1986, p. 104).

Tendo em consideração que, nos estudos qualitativos, os dados recolhidos são preferencialmente de natureza semântica e, como tal, “os números dão lugar às palavras” (Vieira, 2011, p. 46), a nossa opção para o tratamento do material das entrevistas recaiu sobre a Análise de Conteúdo. É, de resto, rara a investigação que não faça uso dela, uma vez que permitirá ao investigador “servir-se do que é dito”, como refere Amado (2009, p. 235, citando Ghiglione e Matalon, 1992), como pretende ser o

---

<sup>45</sup> Foi omitido deliberadamente. Tomámos esta opção por considerarmos que, dado o reduzido número de mulheres militares, sendo identificados os seus postos e especialidades no nosso estudo, poderia incorrer-se no risco de serem identificadas.

nosso caso, pois é através desta técnica que classificaremos a informação recolhida juntos das nossas participantes.

A análise de conteúdo, como método de análise de dados, remonta à 1ª Guerra Mundial, tendo tido particular utilização durante a 2ª Guerra Mundial para tentar detectar indícios da propaganda nazi nos meios de comunicação norte-americanos, mas desde então, tem sido bastante utilizada no âmbito das Ciências Humanas.

Segundo Amado (2009), o primeiro grande objetivo da análise de conteúdo “é o de organizar os conteúdos de um conjunto de mensagens num sistema de categorias que traduzam as ideias-chave veiculadas pelos documentos em análise” (p. 244).

Assim, e para tornar mais claro o nosso trabalho enquanto investigadora a dar os primeiros passos na operacionalização da análise de conteúdo, explanamos seguidamente os nossos procedimentos.

Sobre esta temática será importante distinguir aqui entre a análise do conteúdo manifesto do discurso e a análise de conteúdo que permite e procura a possibilidade de inferência, já que elas assentam em pressupostos metodológicos diferentes. Embora a primeira restrinja a análise de conteúdo a uma mera descrição e classificação da informação, não permitindo ao investigador qualquer inferência, Vala (1986) chama a atenção para que o valor da segunda irá muito além disto, pois permite a passagem de um nível meramente descritivo para um nível interpretativo da informação recolhida pelo investigador.

Neste exercício procurámos, enquanto investigadora, analisar de forma crítica toda a informação recolhida, organizando-a em categorias, para o posterior processo indutivo a que a iríamos submeter, apresentando, com respeito pelo princípio do literalismo, transcrições das nossas entrevistas, com o objetivo de fundamentar as nossas interpretações (*ver ponto 2 e 3 deste capítulo*).

Mas debruçemo-nos sobre a organização das categorias. Sendo o material recolhido de natureza semântica, num primeiro momento, é bastante útil haver uma primeira leitura, mas mostraram-se fundamentais para este processo de análise de conteúdo as leituras “atentas e ativas” (Amado, 2009, p. 243) realizadas, nomeadamente no momento da transcrição das entrevistas e adjuvadas pela fundamentação teórica considerada para a elaboração do guião, para se iniciar o esboço das categorias.

Assim, o nosso primeiro passo pautou-se por espartilhar o texto ou proceder ao seu “desmembramento”, de forma a tentar encontrar significados que, numa primeira leitura, não se tornam aparentes" (Vieira, 2011, p. 51).

As transcrições que fizemos, “documentos provocados” (Amado, 2009, p. 243), permitiram-nos obter unidades de registo, por forma a serem reagrupadas em categorias, subcategorias e indicadores, sendo que estes surgem como um elo entre as primeiras e as unidades de registo. Os indicadores são “expressões construídas pelo analista, que resumem ou expressam o traço geral das unidades de registo” (Amado, 2009, p. 256).

De salientar que que tivemos aqui em conta algumas regras recomendadas por especialistas, nomeadamente a exaustividade, a homogeneidade e a adequação (Amado, 2009). Para cumprirmos com a primeira, fizemos um levantamento completo do material que pretendíamos utilizar; quanto à segunda satisfizemo-la pelo facto de os documentos analisados terem sido produzidos a partir da mesma técnica, a entrevista, e a última consumou-se no facto de os documentos serem adequados aos objetivos do nosso estudo.

Embora este processo tenha sido solitário e tenha exigido de nós bastante esforço, desejamos salientar também a necessidade que sentimos em vários momentos de voltar à audição das gravações para averiguar os sentidos da voz das participantes pois, devido ao recorte a que procedemos, alguns haveriam suscitado dúvidas. Para além disto, este exercício aumentou, em nosso entender, a fidelidade da nossa construção de categorias. Voltarmos, durante este exercício, à nossa revisão da literatura trouxe-nos igualmente benefícios.

Apuradas as categorias, mostrou-se fundamental a intervenção da nossa orientadora científica que, após a leitura das unidades de registo nos levou à reformulação de algumas categorias e subcategorias, bem como à explicitação mais clara de alguns indicadores, conduzindo assim à validação, enquanto especialista, das categorias. O culminar deste processo derivou na categorização dos dados apresentada em seguida.

#### **2.4.1– A construção das categorias de análise de conteúdo**

Dado que não basta recolher dados, é preciso tratá-los, categorizá-los, como vimos antes, procuramos agora dar conta do produto concreto do processo anteriormente descrito, percebendo-se assim a lógica que lhe esteve subjacente.

Assim, apresentamos o processo de categorização, de forma a que sejam tornadas claras as ideias chave que nos foram veiculadas pelo material recolhido. Deste processo definiram-se duas dimensões essenciais de organização da informação: (1) *Tornar-se mulher militar*; (2) *Ser mulher militar*, como se ilustra no *Quadro 9*.

Quadro 9: Dimensões de Análise

<b>Designação das dimensões de análise</b>
Tornar-se mulher militar
Ser mulher militar

Este não foi um processo livre de alguns avanços e retrocessos nas nossas decisões, já que, considerando tratar-se aqui, como pano de fundo, o contexto profissional, do qual as questões de género, como vimos no enquadramento teórico, se encontram indissociadas, a dificuldade residia em compreender em que momento elas teriam tido mais ou menos peso na vida das participantes, ou se não o teriam tido de todo.

Assim, optámos por designar as duas dimensões com recurso aos verbos *Tornar-se* e *Ser*, no seu sentido literal, sendo que o primeiro terá a ver com o “transformar-se em” e o segundo com o “pertencer a”, pois percebemos, ao longo da realização das entrevistas (e reforçado pela sua transcrição), que haveria duas dinâmicas diferentes, quanto às questões de género, em função do momento profissional das entrevistadas: uma no momento de seleção e incorporação na Força Aérea, ou seja, na aprendizagem da profissão em causa, quando elas estão a “transformar-se” em militares; outra a partir da sua colocação, ou seja, já no desempenho profissional efetivo, quando elas já “pertencem” ao contexto profissional militar<sup>46</sup>, momento este ao qual se acresce o facto do seu ingresso no quadro permanente da instituição, que lhes oferece estabilidade profissional e financeira, e a partir do qual já decidem constituir família.

Apesar da organização das categorias de análise, como se deixou antever, ter sido um processo demorado e difícil, elaborámos, para melhor perceção deste processo

---

<sup>46</sup> Embora em termos institucionais e contratuais elas já sejam designadas de militares desde que iniciam a sua profissionalização.

e como estratégia de organização conceptual, esquemas organizadores para cada dimensão definida, a dimensão *Tornar-se mulher militar* (ver *Figura 1*) e a dimensão *Ser mulher militar* (ver *Figura 2*), como apresentamos abaixo.

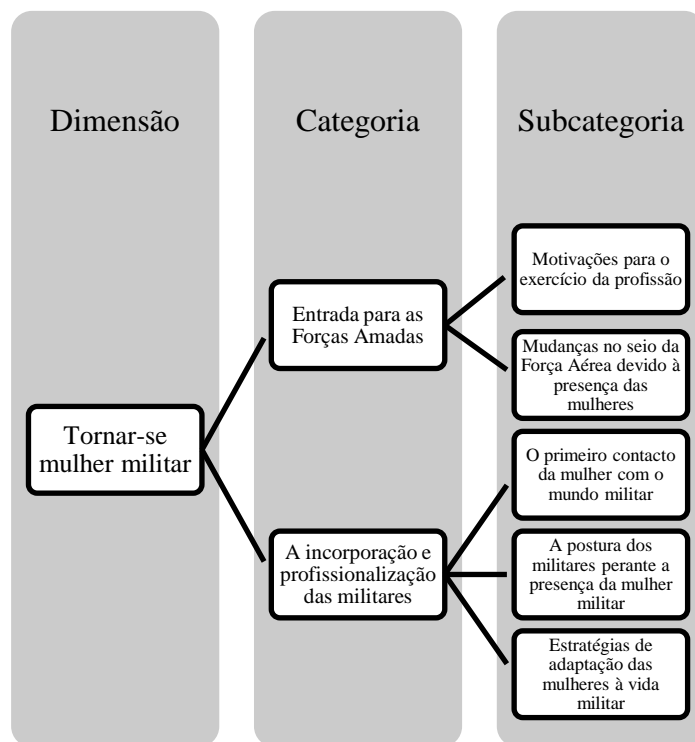


Figura 1: Esquema organizador das categorias e subcategorias da dimensão *Tornar-se mulher militar*



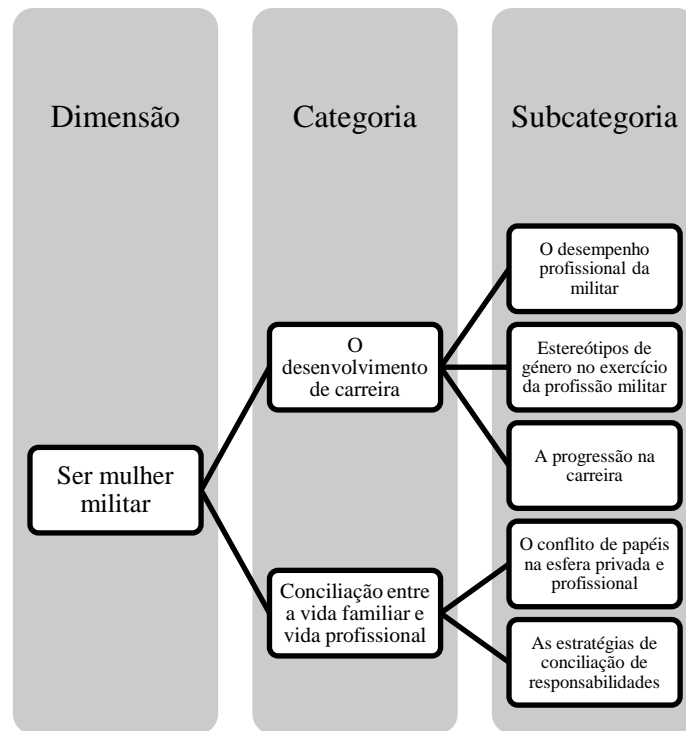


Figura 2: Esquema organizador das categorias e subcategorias da dimensão *Ser mulher militar*

Procurando clarificar o nosso processo de categorização, apresentamos em seguida a decomposição que efetuámos para cada dimensão referida.

Para a primeira dimensão, *Tornar-se mulher militar*, considerámos o momento em que as nossas participantes, decididas a tentar a sua entrada na Força Aérea Portuguesa, o concretizam com sucesso e incorporam esta instituição onde irão realizar a sua profissionalização militar. Como se apresenta na figura em seguida, para esta dimensão foram consideradas duas categorias: *Entrada para as Forças Armadas e A incorporação e profissionalização das militares*.

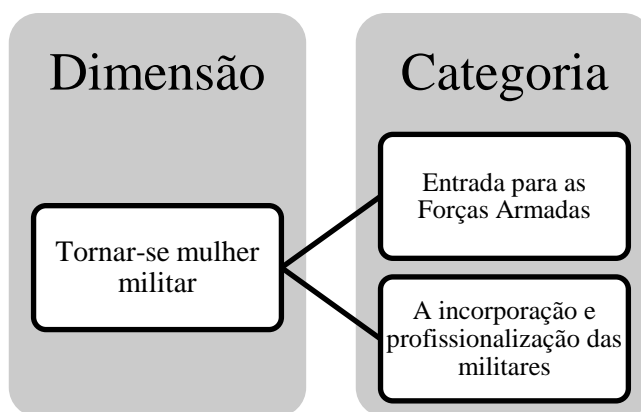


Figura 3: Categorias da dimensão *Tornar-se mulher militar*

Dividimos ainda cada categoria em subcategorias, tendo, para a primeira categoria, *Entrada para as Forças Armadas*, considerado as subcategorias que expomos no *Quadro 8*.

Quadro 10: Subcategorias da categoria *Entrada para as Forças Armadas*

Categorias	Subcategorias	Indicadores
<b>Entrada para as Forças Armadas</b>	Motivações para o exercício da profissão	<i>As motivações das mulheres para o exercício da profissão oscilaram entre o modelo institucional e o modelo ocupacional</i>
	Mudanças no seio da Força Aérea devido à presença das mulheres	<i>Houve mudanças ao nível dos exercícios físicos, passando a ser diferenciados com base no sexo</i> <i>Houve mudanças nas instalações devido à presença das mulheres</i> <i>Necessidade de adequar o fardamento devido à presença das mulheres</i>

Como podemos analisar no *Quadro 10*, propusemos para a primeira subcategoria a existência de motivações para o exercício da profissão militar, indicando que estas oscilaram entre o modelo institucional e o modelo ocupacional, modelos que apresentámos na revisão teórica. Quanto à segunda subcategoria, esta refere-se a mudanças ocorridas no seio da Força Aérea devido à presença das mulheres, com indicação de mudanças ao nível dos exercícios físicos, passando a ser diferenciados com base no sexo, das instalações e do fardamento.

À semelhança da primeira categoria, também a categoria *A incorporação e profissionalização das militares* foi subdividida em três subcategorias, como se apresenta no *Quadro 11*.

Quadro 11: Subcategorias da categoria *A incorporação e profissionalização das militares*

Categorias	Subcategorias	Indicadores
<p><b>A incorporação e profissionalização das militares</b></p>	<p>O primeiro contacto da mulher com o mundo militar</p>	<p><i>O primeiro impacto é um misto de emoções</i></p> <p><i>A presença de outras mulheres é positiva</i></p> <p><i>Os valores inerentes à profissão distinguem o mundo militar do mundo civil</i></p> <p><i>As expectativas da instituição em função do sexo respeitam o princípio da igualdade entre homens e mulheres</i></p> <p><i>A posição face à inclusão, durante a profissionalização, de temáticas de igualdade de género é variada</i></p> <p><i>Há o reconhecimento de que o mundo militar ainda é um mundo de homens</i></p> <p><i>O peso da imagem deixada por outras mulheres militares é penalizador</i></p>
	<p>A postura dos militares perante a presença da mulher militar</p>	<p><i>A presença das mulheres provoca alguns ajustamentos ao nível do comportamento e da linguagem usada pelas camaradas</i></p> <p><i>Reconhece-se que existe algum protecționismo face a outras mulheres militares</i></p> <p><i>A discriminação baseada no estereótipo de género é peceionada</i></p> <p><i>Há o sentimento de que foram tratadas de forma igual e incentivadas para o sucesso</i></p> <p><i>Ainda existe resistência à presença da mulher, nomeadamente na geração dos militares mais velhos</i></p> <p><i>A falta de preparação dos homens para receberem as militares era real</i></p>
	<p>Estratégias de adaptação das mulheres à vida militar</p>	<p><i>A forma como se aprende a viver num mundo de homens pauta-se por uma autoaprendizagem diária</i></p> <p><i>O convívio, a entreaajuda e a aproximação a uma subcamaradagem masculina estreita as relações entre pares</i></p> <p><i>A ausência da presença feminina como referência pode levar à adoção de comportamentos “ditos masculinos”</i></p> <p><i>Há a perceção do aproveitamento feminino por parte de outras militares</i></p>

Na primeira subcategoria, *o primeiro contacto da mulher com o mundo militar*, retratam-se percepções das participantes relativas: ao primeiro impacto com o mundo militar; à presença de outras mulheres militares; aos valores inerentes à profissão que a distinguem do mundo civil; às expectativas da instituição em função do sexo; à inclusão nos currículos militares de temáticas de igualdade de género; ao facto de o mundo militar ainda ser um mundo de homens, e percepções relativas ao peso da imagem deixada por outras mulheres militares.

No que concerne à segunda subcategoria, relativa à *postura dos militares perante a presença da mulher militar*, foram consideradas referências das participantes que apontam para: a percepção de alguns ajustamentos ao nível do comportamento e da linguagem usada pelos camaradas em virtude da presença feminina; a existência de algum protecționismo e diferentes níveis de exigência face a outras mulheres militares; a discriminação baseada nos estereótipos de género; um sentimento de tratamento igual e de incentivo sentido; alguma resistência à presença da mulher, nomeadamente na geração dos militares mais velhos; e ainda para a percepção de falta de preparação dos homens para receberem as militares.

A terceira subcategoria, a que chamámos *estratégias de adaptação das mulheres à vida militar*, engloba afirmações que apontam como estratégias de adaptação a autoaprendizagem, o convívio, a entreajuda e a aproximação a uma subcamaradagem masculina. Ainda nesta subcategoria foi-nos dado conta de algum aproveitamento feminino por parte de outras mulheres. Há ainda a percepção da possível adoção de comportamentos ‘ditos masculinos’ na ausência de presença feminina como modelo.

Quanto à dimensão intitulada *ser mulher militar*, como se ilustra na figura 4, são propostas também duas categorias: *O desenvolvimento de carreira* e *Conciliação entre a vida familiar e profissional*.

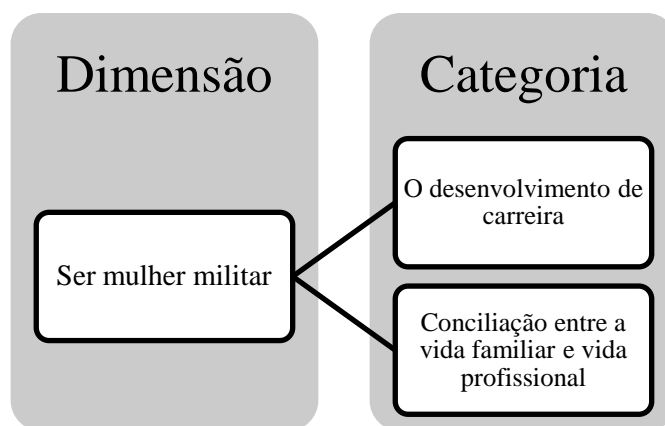


Figura 4: Categorias da dimensão *Ser mulher militar*

Nesta dimensão, a primeira categoria, *desenvolvimento de carreira*, abarca três subcategorias: *O desempenho profissional da militar*; *Estereótipos de género no exercício da profissão militar*; e *A progressão na carreira*, tais subdivisões são apresentadas no *Quadro 12*.

Quadro 12: Subcategorias da categoria *O desenvolvimento de carreira*

Categorias	Subcategorias	Indicadores
<b>O desenvolvimento de carreira</b>	O desempenho profissional da militar	<p><i>O primeiro impacto da colocação promove sensações várias</i></p> <p><i>Hoje em dia 'Ser militar' aproxima-se muito mais do modelo ocupacional</i></p> <p><i>Há a ideia de que alguns valores militares se estão a perder ao longo do tempo</i></p> <p><i>As características profissionais que ambos devem possuir são similares</i></p> <p><i>Ser militar não deve ter pertença sexual</i></p> <p><i>As características pessoais são carregadas de estereotipia</i></p> <p><i>As características necessárias para o desempenho da profissão militar são coincidentes com as requeridas nas outras profissões</i></p> <p><i>Mulher/militar-duplo estatuto: a ideia de que um estatuto prevalece sobre o outro</i></p> <p><i>O respeito pelas regras, pela farda, pela defesa da pátria tem que se sobrepor a tudo</i></p> <p><i>A excessiva visibilidade da mulher militar deixa-a exposta</i></p> <p><i>Sente-se a necessidade de manter a distância com os camaradas para que não haja 'más interpretações'</i></p>

		<p><i>Os argumentos pejorativos intersexo, fruto das relações profissionais, e a valorização do homem fazem com que o estereótipo funcione ao contrário</i></p> <p><i>O estilo de liderança da mulher militar oscila entre a valorização e desvalorização interpares</i></p> <p><i>As suas próprias experiências enquanto chefias foram positivas</i></p> <p><i>Do gosto pela profissão à percepção da falta de reconhecimento social pela profissão militar</i></p>
	Estereótipos de género no exercício da profissão militar	<p><i>Presença de estereótipos penalizadoras das mulheres militares no que diz respeito às suas especialidades</i></p> <p><i>As características reconhecidas como promotoras de diferenciação na condição de militar</i></p>
	A progressão na carreira	<p><i>Da igualdade de oportunidades entre militares à percepção da segregação</i></p> <p><i>As militares sentem o incentivo à progressão por parte das chefias</i></p> <p><i>As razões para o investimento e para o desinvestimento na carreira são múltiplas</i></p> <p><i>O sentimento de frustração perante o futuro, em termos de progressão, é perceptível</i></p>

Na primeira subcategoria, considerámos como referências importantes feitas pelas mulheres militares as relativas: ao primeiro impacto da colocação; ao modelo ocupacional como aquele a que as participantes mais aproximam hoje em dia a sua definição de ‘Ser militar’; à percepção de que alguns valores militares se estão a perder; à similaridade das características profissionais apontadas para ambos os sexos; à ideia de que ser militar não deva ter pertença sexual; à coincidência das características necessárias para o desempenho da profissão militar com as requeridas nas outras profissões; à ideia de o estatuto de mulher prevalece sobre o de militar; à percepção de que o respeito pelas regras, pela farda e pela defesa da pátria se sobrepõe ao restante; à excessiva visibilidade da mulher militar que a deixa exposta; à necessidade de manter a distância com os camaradas para que não haja más interpretações. Considerámos também afirmações que inferem que os argumentos pejorativos intersexo, fruto das relações profissionais, e a valorização do homem fazem com que o estereótipo funcione ao contrário; que o estilo de liderança da mulher militar oscila entre a valorização e desvalorização interpares; que as suas próprias experiências enquanto chefias foram

positivas; que existe o gosto pela profissão e que se denota a perceção da falta de reconhecimento social pela profissão militar.

A segunda categoria da dimensão em análise, a *conciliação entre a vida familiar e vida profissional*, aglomera duas subcategorias: *O conflito de papéis na esfera privada e profissional* e *As estratégias de conciliação de responsabilidades*, como se pode constatar no *Quadro 13*.

Quadro 13: Subcategorias da categoria *Conciliação entre a vida familiar e vida profissional*

Categorias	Subcategorias	Indicadores
<b>Conciliação entre a vida familiar e vida profissional</b>	O conflito de papéis na esfera privada e profissional	<i>A perversidade da discriminação positiva</i>  <i>O peso da distância é uma preocupação, podendo condicionar o agregado familiar</i>  <i>O desempenho profissional a duas velocidades: o antes e o depois de ser mãe</i>
	As estratégias de conciliação de responsabilidades	<i>Estratégias de funcionamento em casa: entre a rede de apoio e a “super mulher”</i>  <i>A presença do estereótipo da mulher cuidadora é visível</i>  <i>Torna-se necessário fazer alguns ajustes profissionais e contar com a boa vontade dos camaradas para atender às necessidades familiares</i>  <i>Sugestões à instituição para apoio à conciliação</i>

Na sua primeira subcategoria, como vemos no *Quadro 13*, constata-se afirmações que revelam a perversidade da discriminação positiva; o peso da distância como preocupação e possível condicionador do agregado familiar e o desempenho profissional a duas velocidades, a um ritmo antes e a outro depois da maternidade.

Quanto à segunda subcategoria relativa às estratégias possíveis de conciliação de responsabilidades, foram consideradas referências: às práticas de funcionamento em casa; aos ajustamentos necessários para atender às necessidades familiares; e referências ilustrativas de sugestões à instituição para o apoio à conciliação.

Explicitado o produto de categorização da informação (ver *Anexo 5: Esquemas organizadores do processo de categorização da análise de Conteúdo*) passaremos, no capítulo seguinte, à apresentação e interpretação dos dados (apresentada com maior detalhe no *Anexo 6: Matriz da análise de conteúdo das entrevistas*). Esta fase será o

momento da passagem, como refere Rodrigues (2002, citado por Amado, 2009), do “paradigma da autoridade do texto” para o “paradigma da autoridade do leitor” (p. 264), momento crucial para o investigador.

Nesta tentativa de passagem de uma a outra perspectiva, foi nossa intenção ser o mais fiel possível ao que nos foi dito pelas nossas entrevistadas.

## **Conclusão**

Foi nossa intenção neste capítulo apresentarmos a nossa opção pela abordagem qualitativa de investigação, justificando o recurso ao estudo de casos múltiplos, percorrendo sobre o processo de seleção das participantes e procedendo à sua descrição e ao garante dos seus direitos éticos fundamentais enquanto elementos de uma pesquisa. Apresentámos ainda o nosso instrumento de recolha de dados, a entrevista semiestruturada, procurando descrever a construção do seu guião, a condução das entrevistas e o seu processo de transcrição.

Descrevemos também os procedimentos levados a cabo no contacto com o Estado Maior da Força Aérea, instituição à qual pertencem as nossas participantes e, por último, explicámos a nossa opção pela análise de conteúdo para o tratamento da informação recolhida. Ainda explanámos a forma como organizámos os discursos recolhidos em categorias, num esforço interpretativo da informação.

No capítulo seguinte iremos procurar apresentar a informação recolhida e organizada, em função das categorias que construímos, sempre com o cuidado de ser fiel ao que ouvimos e decalcando a nossa perspectiva sobre a temática da visão émica que tinham as participantes.



**CAPÍTULO II**  
**APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**



## Introdução

Dedicámo-nos, no capítulo anterior, à apresentação da nossa investigação empírica, nele justificámos a nossa opção pela abordagem qualitativa da investigação, a opção pelo estudo de casos múltiplos, dado o nosso objeto de estudo, explanando ainda a metodologia utilizada.

Nesta referimo-nos à seleção e caracterização das nossas participantes, ao nosso instrumento de recolha de dados, a entrevista semiestruturada, bem como à construção do seu guião, explicando como se realizara a condução das entrevistas e o seu processo de transcrição.

Referimo-nos ainda aos procedimentos necessários que foram postos em marcha para o desenvolvimento deste estudo e ao tratamento de dados levado a cabo, para o qual optámos pelo uso da análise de conteúdo, o que resultou na construção de categorias.

Procurámos assim clarificar as nossas opções, de forma a permitir uma leitura crítica da nossa pesquisa.

Apresentamos agora os dados que recolhemos, tendo em conta a estrutura elaborada na análise de conteúdo referida no capítulo anterior. Assim, na primeira dimensão, *Tornar-se mulher militar*, procuramos, através das nossas participantes, perceber como elas se exprimem relativamente à sua entrada nas Forças Armadas, mais concretamente na Força Aérea Portuguesa, um contexto ainda hoje de hegemonia masculina, ou seja, quisemos saber como foi o seu percurso de profissionalização militar.

Quanto à segunda dimensão, *Ser mulher militar*, esta relaciona-se com um momento posterior, já não o da entrada, mas sim aquele que se inicia com a sua colocação, que pauta o início do exercício efetivo da profissão militar<sup>47</sup>.

Procuraremos, agora, passar à transformação da nossa matriz numa narrativa organizada, na qual estará presente a voz das nossas participantes, pois tentaremos ser fiéis aos seus discursos, transcrevendo pequenos excertos seus, o que também permitirá conferir maior credibilidade às nossas interpretações enquanto investigadores, respeitando o princípio do literalismo.

---

<sup>47</sup> O início do exercício efetivo da profissão militar ocorre nesta fase, muito embora, como já referimos no capítulo anterior, estas profissionais sejam consideradas militares aos olhos da instituição, desde o momento em que entram para as Forças Armadas, momento este contratualizado entre as partes.

Num último ponto deste capítulo faremos uma síntese conclusiva, dando uma visão de conjunto dos dados analisados.

## **1– Tornar-se mulher militar**

*Tornar-se mulher militar*, como vimos no ponto anterior, é a primeira dimensão por nós identificada. Como explicado, esta dimensão surge da percepção, através das entrevistas, de que existiriam dinâmicas diferentes quanto às questões de género em função do momento profissional das participantes. Esta dimensão prende-se com o momento de seleção e incorporação<sup>48</sup> na Força Aérea, ou seja, o momento em que as mulheres iniciam a sua instrução militar<sup>49</sup>. As categorias envolvidas abrangem a entrada para as Forças Armadas e a incorporação e profissionalização das militares, as quais passamos a interpretar em seguida.

### **1.1– Entrada para as Forças Armadas**

No que concerne à entrada para as Forças Armadas, primeira categoria desta dimensão, percebemos pelos discursos das nossas participantes que as suas motivações para a opção por esta profissão seriam de vária ordem, como veremos em seguida.

#### **1.1.1– Motivações para o exercício da profissão**

Percebemos que as motivações das mulheres para o exercício desta profissão oscilavam entre uma lógica vocacional e uma lógica mais profissional, lógicas estas que, como vimos na revisão teórica, seriam designadas de modelos institucional e ocupacional respetivamente. O primeiro apontaria para motivações para a adesão centradas em valores, o segundo para motivações de ordem material, aproximando o contexto militar do civil. As nossas participantes, quanto a motivações, aproximar-se-

---

<sup>48</sup> Na Lei do Serviço Militar (Lei n.º 174/99 de 21 de Setembro), a incorporação encontra-se definida da seguinte forma “a incorporação consiste na apresentação dos cidadãos nas unidades e estabelecimentos militares do ramo das Forças Armadas em que foram alistados para prestação de serviço efetivo.

<sup>49</sup> Na mesma Lei também se define instrução militar, podendo ler-se que ela “consiste na formação ministrada aos instruendos, adequada às características próprias de cada ramo das Forças Armadas.”

iam a estes dois modelos, como os excertos em seguida ilustram. Elas oscilaram entre a lógica vocacional:

“(…)o que é que uma miúda de 17 ou 18 anos vê na televisão... fica logo deslumbrada... pronto, foi isso... (….)se calhar eu há treze anos, ou há catorze anos atrás as pessoas que entravam era mesmo pelo espírito... (PS2)

“Eu tinha muito aquele... sonhava muito com o ser piloto, voar, é um bocado aquele sonho, é algo que não conhecemos mas deslumbramo-nos e vivemos deslumbrados com isso... (….)O sonho de voar, só poderia fazê-lo na Força Aérea (...) e vivia aquele sonho, a primeira mulher piloto, eu tinha a entrevista dela...” (PS3)

“(…)quando acabei o 12ºano na escola houve uma informação lá no secundário sobre as Forças Armadas e aquele bichinho ficou...(…) foi mesmo através daquela formação e o facto também das fardas, os aviões, ou seja, fazer uma coisa diferente daquilo que nós estamos habituados a fazer...(…) o que chamou mais atenção foram mesmo os aviões, eu adoro aviões (risos), gosto muito!” (PS4)

“O que me motivou? Sei lá... eu acho que no início é a euforia de algo diferente não é? Ainda existiam muito poucas mulheres na Força Aérea, era aquele mundo muito misterioso... aviões e... (….) esse mundo misterioso... a especialidade(...) tinha um bocadinho a ver com o fascínio pelos aviões e poder trabalhar neles, sempre fui uma curiosa assim da parte de mecânica!” (PS5)

Mas também apontam também para uma lógica mais profissional:

“(…) agora não, a parte remuneratória é muito aliciante!” (PS2)

“(…) mas ir para a tropa foi o tentar ter a minha vida, a minha independência. foi tipo o despoletar da minha independência e ver uma luzinha ao fundo do túnel e achar “não! tenho hipótese de conseguir alguma coisa” (PS3)

(…) uma profissão um bocadinho fora do vulgar! (PS4)

“(…) e a possibilidade de uma profissão diferente daquela que existia lá fora, na altura mecânicas no civil não existia, hoje em dia já existe mas na altura não... acho que foi isso...” (PS5)

### **1.1.2 – Mudanças no seio da Força Aérea devido à presença das mulheres**

Relativamente a mudanças no seio da Força Aérea em virtude da abertura das portas da instituição às mulheres, embora se tenha percebido que na época de entrada das participantes não existiriam provas de aptidão física, mais tarde isso seria alterado pela instituição, passando esta a diferenciar, com base no sexo, os testes físicos, como percebemos das palavras da participante 3. Há portanto testes físicos presentemente para quem entra mas, anualmente, todos militares (homens e mulheres), até uma certa idade, realizam testes físicos, aspecto fundamental para a prontidão das Forças Armadas, cumprindo-se neles também o respeito pela diferença:

“(…)a própria instituição tem já pré-definidas diferenças hoje em dia, por exemplo nos testes físicos, nós temos tempos e exercícios diferentes dos homens, logo à partida isso já está pré-definido... estou a falar dos testes físicos que vamos tendo todos os anos desde que entramos... e estes testes já estão pré-definidos, que as mulheres fazem exercícios diferentes e número de frequência de exercícios e... está diferenciado, nesse aspeto está diferenciado logo de início esses exercícios físicos...” (PS3)

Assim se ilustra que as pressões exercidas sobre a instituição, no sentido da promoção da igualdade de oportunidades, como demos conta na parte teórica deste

trabalho, surtiriam efeito ao nível dos testes físicos que, como vimos, se adequariam a cada sexo, não promovendo a discriminação, mas antes o respeito pela diferença.

Ainda no que se refere a mudanças relacionadas com a instituição, foi destacado pelas participantes que, devido à presença das mulheres, houve alterações ao nível das instalações e do fardamento militar. Quanto às instalações, relatam-se vários exemplos, dos quais nenhum parece ter inibido uma integração positiva:

“(…)sei que anos antes as coisas estavam um bocadinho piores (…) estavam minimamente adequadas às mulheres, não era cem por cento, em relação às casas de banho se calhar, havia lá os urinóis mas também não é por lá estarem que fossem interferir não é, mas pronto, tínhamos o alojamento(…) na altura se tivéssemos, como agora já há, em relação às máquinas de lavar a roupa, antigamente se sujávamos a roupa tínhamos que lavar ali, agora já há nos balneários (…) pronto, isso é uma questão que com o evoluir dos tempos... (…) A nível físico, lá está, os alojamentos se eram mistos, teve que haver alojamentos à parte só para o pessoal feminino.” (PS1)

“(…)já tava tudo dividido, uma coisa para as mulheres, outra coisa para os homens (..)atualmente por exemplo, há máquinas de lavar a roupa nas camaratas, em cada piso há máquinas de lavar a roupa, na minha altura não havia nada disso, tinha que se lavar a roupa à mão ou então ia-se lá a uma lavandaria que era comum a todos, até aos colocados... e teríamos que lavar lá...”(PS2)

“As casas de banho (..) já no meu tempo, porque eu entrei em 97 e julgo que a primeira recruta de mulheres foi em 92, mas as casas de banho... algumas... depois o nosso alojamento sofreu obras e já fizeram casas de banho com sanitário, normal, porque nós tínhamos casas de banho de pé...”(PS3)

“(...)a única coisa que era totalmente descabida era nós termos que sair do alojamento para irmos tomar banho cá fora, os balneários eram à parte, então lá tínhamos que vir com o saquinho da roupa, não andávamos propriamente ali a passear de toalha não é? Acho que era a coisa que me fazia ali um bocadinho mais de confusão, de resto não! (...)Eu acho que a maior adaptação que teve de haver foi em termos de infraestruturas.(...) e fui colocada num alojamento que tinha urinóis e eu pensei assim “mas como é que as mulheres vão utilizar isto não é?” (PS5)

Contudo a constatação de que as mudanças não foram acauteladas atempadamente, mas sim num *ex post*, como assinalámos na primeira parte do nosso trabalho, pode ser percebida das palavras de uma das participantes que afirma:

“(...)Portanto acho que a primeira coisa que não foi pensada foi essa, primeiro colocaram-nos cá e depois é que alteraram as infraestruturas, deveria ter sido ao contrário não é? Mas também não foi o fim do mundo...”(PS5)

No que ao fardamento diz respeito, as participantes valorizaram a sua adequação às mulheres ao longo dos tempos:

“(...)quando eu entrei não havia muita distinção entre camisas de homens e camisas de mulher, eram iguais, havia calça e havia saia não é? As calças eram iguais, tanto para homem como para mulher, a camisa também era igual, agora não, agora a camisa já... já é feminina pronto, já tem uns cortes femininos, já não tem os bolsos como têm os homens, as calças também são ligeiramente diferentes, à vista não se nota mas elas têm uma cintura mais pronunciada”(PS1)

“(...)nota-se diferença no fardamento, tem mudado, ultimamente tem mudado bastante... para melhor, eu inicialmente tive um zuarte azul, aquilo... não tinha mesmo nada...(..) há diferenciação dos fardamentos, era muito mais fácil para a instituição ter só calças não é? O nosso fardamento inclui saia e salto alto, que aquilo é...”(PS2)

“(...)o vestuário, o nosso vestuário não era nada adequado, era tudo muito largo, pronto não se enquadrava de todo...(..) Os fardamentos... na altura, quando eu entrei, já havia saias mas era

uma coisa... os materiais têm vindo a melhorar... bastante... bastante... a primeira farda que tínhamos era cinzenta, tipo bombeiro, umas jaquetas... e o tecido picava, era horrível, tínhamos que usar collants para não picar, era aquela lã, quente...(...) mas tem vindo a melhorar...”(PS3)  
“As fardas têm evoluído, mas na altura tínhamos uma que era mesmo formada à homem, tinha um calça e uma jaqueta, aquilo era horrível, aquilo picava como tudo, era horrível...(...) agora está mais vocacionada para nós, mais cintada, mais sainhas, mais...”(PS4)

A maternidade também foi preocupação da instituição como se constata nas ilustrações abaixo, muito embora se ressalve alguma desproporção nesse âmbito por uma das participantes (PS3):

“(...)depois a parte das grávidas, passou depois haver fardamento para grávidas que não havia, são modelos completamente diferentes dos homens, portanto as calças foram adaptadas, as camisas também...”(PS1)

“(...)pronto, e há o vestuário para grávidas, também tive...”(PS2)

“(...)o fardamento para grávida também melhorou mas, eu não consegui usar o meu porque as camisas, a camisa quase que me chegava aos joelhos, o vestido é enorme, era assim com uma alças e depois enorme, eu nem quando estava de 9 meses me dava, mas pronto já há qualquer coisa, uma tentativa de, o que tem que ser louvado e as calças também, uma coisa enorme, mas pronto, mas pelo menos esforçam-se em... mas hoje já há outros cortes mais femininos, já há cintadas...”(PS3)

“(...)também há para grávidas, eu usei quando estive grávida, também há um vestidinho com alças mas esse não usei.”(PS4)

No entanto, das palavras de uma das militar (PS1), percebe-se que este processo ainda estará em curso e talvez das palavras de outra (PS3) se possa constatar que a causa para tal se prenderá com outro tipo de questões, talvez económicas, e não relacionadas com homens e mulheres:

“(...) em relação por exemplo aos fatos de trabalho, que é os camuflados ainda não, ainda é tudo igual, para homem e para mulher, não há diferença, ainda são iguais, depois vê-se sempre... os corpos femininos são um bocado diferentes e aquilo fica assim um bocado desproporcional.” (PS1)

“(...) porque agora temos um camuflado novo, mas esse camuflado adequa-se só para o verão, não se adequa para o inverno... há essas divergências... temos outro camuflado que se calhar adequa-se para o inverno e não se adequa para o verão mas eles ou distribuem um ou distribuem outro, podiam... mas pronto isso já são coisas de burocracias internas... decisões que eles tomam...”(PS3)

## 1.2– A incorporação e profissionalização das militares

Quanto à segunda categoria desta dimensão, esta prende-se com um momento mais concreto do percurso militar das participantes, aquele em que, depois de terem sido aceites na instituição, vão dar início à sua instrução militar, instrução esta que se divide em instrução básica e instrução complementar<sup>50</sup>. Como abordámos na primeira parte

---

<sup>50</sup> Na Lei do Serviço Militar já referida, a instrução militar encontra-se definida da seguinte forma: “a instrução básica, que visa habilitar os instruendos com uma preparação militar geral, e termina no acto do juramento de bandeira, que é sempre prestado perante a Bandeira Nacional; A instrução complementar

deste trabalho (*capítulo II: As mulheres nas Forças Armadas*) o fim da conscrição e a passagem à profissionalização militar teria tido influência na entrada das mulheres nas Forças Armadas e este novo paradigma apontaria para que a instituição militar se aproximasse da comunidade civil, devido à procura de profissionais qualificados. Para além disto, estaríamos a referir-nos a um universo que teria sido durante muito tempo assente no ideal de masculinidade e onde a mulher representaria a imagem daquilo que um militar não deveria ser, com base nos estereótipos sexuais.

### **1.2.1- O primeiro contacto da mulher com o mundo militar**

Quanto a esta subcategoria, considerámos, com base na nossa análise de conteúdo, que seria importante salientar as emoções que as nossas participantes vivenciaram nesse momento, emoções que iram desde a euforia ao medo. No entanto, percebe-se das suas palavras que as emoções não se prenderiam tanto com o contexto militar propriamente dito, mas sim com uma separação dos seus familiares e dos seus hábitos:

“É esquisito... chega à noite, metem-nos ali no quarto... olha, esta é a tua cama, nem podemos acender a luz, não podemos acender nada, não conhecemos nada, o primeiro impacto é... não é assustador, mas é assim... inibe-nos um bocadinho, mas pronto, depois é superado...”(PS1)

“Foi a diferença de não estar em casa não é, a diferença de não estar em casa sempre ali com os avós a apaparicar-me mas era... pronto!” (PS2)

“É difícil... a parte que me custou mais foi... somos muitas pessoas a partilhar o mesmo espaço, as camaratas... somos muitas pessoas, somos divididos por pelotões e depois, como eu sou filha única, nunca tive que partilhar o espaço, o estar dependente de.”(PS3)

“Foi... foi assim uma coisa nova não é?(...) Só o facto de haver muita mistura de personalidade, muita mistura de educação... mas eu senti que, se calhar, naquele momento, aquele não era o meu lugar, porquê? Porque pronto, porque eu vim de uma educação de...(...) E então de certa maneira no início foi um choque, mas depois foi muito agradável...”(PS4)

“Acho que havia um misto de medo, misturado com... com muita euforia não é? Curiosidade... mas um bocadinho de receio de facto sim... era um mundo totalmente diferente...”(PS5)

Neste momento das suas vidas entendemos ser relevante salientar, dadas as suas palavras, a importância que representou para as nossas participantes a presença de outras mulheres que, ao seu lado, iam ingressar no contexto militar, não tendo por isso apenas os homens como camaradas, considerando-a positiva e reconfortante:

“É mais reconfortante para nós, ainda para mais naquelas idades não é, somos adolescentes, uma pessoa estar sozinha no meio dos homens todos, se calhar é mais complicado, assim...”(PS1)

“(...)é diferente ires fazer sozinha os teste com homens do que ires também fazer com mulheres não é?(...)era um terreno desconhecido mas que foi... foi... de dia para dia, aquele medo, aquele receio foi desaparecendo, pronto... e... contribuiu para isso o facto de haver outras mulheres.” (PS2)

---

que visa proporcionar a formação adequada ao exercício de cargos e funções próprias de cada uma das classes, armas, serviços ou especialidades.”

---



“Mas quando fiz as provas havia poucas mulheres comigo, éramos três, e claro, apoiámo-nos umas nas outras!” (PS3)

“(…)sabe que naquela altura que eu entrei era novidade, eu não fui das primeiras mulheres, as primeiras mulheres se não me engano foi em 92, mas continuou a ser uma novidade, havia muitas a concorrer...(…) Foi bom haver outras, mas é normal, não me fazia qualquer diferença particular...”(PS4)

“Haver outras mulheres era uma sensação boa, uma pessoa não se sentir sozinha não é? Sentir-se acompanhada nesse meio...(…) Eu acho que agora quando uma mulher entra é raro ir cair num sítio onde não esteja pelo menos uma mulher não é? e acho que isso chega para reconfortar não é, pelo menos vemos uma...”(PS5)

Comprendemos, através dos testemunhos das participantes que, durante o seu percurso na Força Aérea, foram interiorizados valores inerentes ao contexto militar que elas parecem valorizar e respeitar e que, em seu entender, distinguem a sua profissão de qualquer outra no mundo civil. São salientados pelas participantes valores como dar a vida pela pátria, o espírito de sacrifício, o respeito pelos camaradas mais antigos, não se percebendo qualquer submissão da sua parte por serem mulheres, apenas o seu respeito pela hierarquia:

“(…)porque pelo facto de nós sermos militares...(…)o espírito de sacrificio por assim dizer ou dar a vida pela pátria...(…)pronto... para sentar à mesa é preciso saber quem é que é o mais antigo, é preciso pedir autorização” (PS1)

“(…)nessa altura nós tínhamos que saber quem era o mais antigo, para pedir autorização para entrar em certos sítios (...).nós temos que respeitar a hierarquia para chegar ao chefe e sei que no civil não acontece isso, a pessoa pega e vai diretamente ao chefe não é? eu ali sou Primeiro Sargento X, eu tenho um Ajudante como meu chefe, o meu chefe ainda vai falar com o Capitão que é o superior dele e depois até chegar do Tenente Coronel até ao chefe mais alto... nós cumprimos isso e no civil não acontece, há hierarquia mas não se respeita...”(PS2)

“(…)o que pode acontecer no relacionamento militar é que, e isso acontece sempre, se a situação fica difícil, a hierarquia é logo esclarecida ali, porque nenhum de nós está no mesmo patamar e se houver uma discussão, no caso de uma discussão, a hierarquia vem ali logo ao de cima... no civil isso, se calhar, já não é igual...” (PS3)

As participantes apontam, como vemos nas ilustrações seguintes, para o respeito da instituição pelo princípio da igualdade entre homens e mulheres. Relativamente às suas expectativas sobre o desempenho da profissão militar por parte de ambos os sexos, nota-se que o ser profissional se sobrepõe ao facto de serem de um sexo ou de outro:

“Não há... diferenças, não há... (...) em relação a expectativas são iguais (...) Espera que consigam desempenhar a função para a qual foram destinados... e para a qual foram... o cumprimento da missão que lhes está estabelecido...independentemente de quem quer que seja...”(PS1)

“(…)eu sou tão capaz de executar uma tarefa como o meu chefe, não é?(...) eu acho que a expectativa tem que ser igual porque... aliás nós somos instruídos para isso não é? a instrução é igual para os dois por isso...”(PS2)

“(…)independentemente se é homem ou mulher, eu não vejo diferença, ela espera o mesmo, tanto exige de mim como deles!(...) mas não... nós se fazemos mal, assumimos, eu e o meu colega também! Mas se o Major chega ali e diz que há isto para fazer, ele tanto exige de mim como deles, é igual!”(PS4)

“Eu penso que a instituição espera o mesmo de uns e de outras...”(PS5)

No entanto, é interessante constatar das palavras proferidas e abaixo transcritas que, no que concerne à possível inclusão nos currículos militares de temáticas de igualdade de género, as participantes têm opiniões diversas. Uma (PS1) das participantes assume que já haverá da parte das pessoas sensibilidade para estas questões, embora admita que tal não é generalizado:

“(…)as pessoas estão sensibilizadas que há diferenças entre homens e mulheres e que somos todos iguais e somos todos diferentes não é? Mas se calhar há certas pessoas que não estão ainda sensibilizadas para trabalhar com mulheres... (..) isso também vai tudo de cada um de nós, mas se calhar faz falta para essas pessoas, essa tal sensibilização, ver que há diferenças e promover a igualdade...”(PS1)

Há também uma participante (PS2) que identifica como demonstração de que a instituição militar considera a igualdade de género, o facto de hoje em dia já também as jovens serem obrigadas a participar no Dia da Defesa Nacional<sup>51</sup>:

“Eu penso que sim para começar a ser uma coisa que não é... porque é assim, nos dias de hoje já não deveria ouvir-se falar tanto na igualdade não é? Já devia ser uma coisa completamente assumida e para a qual não deveria de haver tanto...(..) nós todos somos diferentes e trabalhamos de maneira diferente mas para o mesmo, apesar de haver vários caminhos, o objetivo é sempre o mesmo, que é o que a organização precisa, ponto! (...)São importantes, sem dúvida, se até já as mulheres, as mulheres não, as raparigas, nessa altura são raparigas, são obrigadas a ir ao Dia da Defesa Nacional, porque não haver logo esse... para que quando eles integram sabem que os tempos mudaram, as coisas mudaram.”(PS3)

Embora seja valorizada esta questão, há a ideia por parte de uma militar de que talvez a abordagem destas temáticas não potencie mudanças:

“(…)talvez devesse haver sensibilização sobre isso mas... (..)mas acho que talvez não fosse isso que fosse fazer a diferença, não sei! (...)Lá está, as situações têm a ver com cada um... estar a orientar para fazer assim ou assim, não sei... (..)Mas promover a igualdade é importante porque a gente pode fazer tudo,(..) mas ainda é preciso abordar este tema...(..) se vocês pegaram nesta temática é porque também sabem que é importante, porque há sempre diferenças e faz sentido continuar a realçá-las para que possamos dizer às mentalidades adormecidas para acordarem... e também para saberem o que a militar faz e que ela não é nenhum bichinho estranho...”(PS4)

De salientar que uma das militares (PS2) chegou a mostrar-se repugnada com essa inclusão, num primeiro momento, de uma forma bastante perentória<sup>52</sup>, ilustrando essa postura com afirmações depreciativas de que as mulheres militares poderia vir a ser vítimas, percebendo-se do seu discurso o receio de que, abordado o assunto, a discriminação aumentaria e haveria uma maior exposição da mulher neste contexto:

---

<sup>51</sup> A comparência ao Dia da Defesa Nacional é um dever militar que abrange todos os cidadãos portugueses de 18 anos de idade e é cumprido nos Centros de Divulgação de Defesa Nacional, sedeados em unidades militares dos três ramos das Forças Armadas. Para aprofundar esta temática, consultar: [http://juventude.gov.pt/cidadania/diadesanacional/paginas/dia\\_defesa\\_nacional.aspx](http://juventude.gov.pt/cidadania/diadesanacional/paginas/dia_defesa_nacional.aspx).

<sup>52</sup> Tomámos nota dessa reação no final da entrevista.

“E se achava que deveria haver uma temática dessas? Não! Nem pensar! Então aí é que éramos diferenciadas em tudo, “ai as coitadinhas...” ou então “as coitadinhas da Forças Aérea” ou “das Forças Armadas”! Não, nem pensar, não concordava nada com isso! (...) Não, não, acho que o machismo já ficou lá atrás... (...) eu acho que o facto de chamarmos mais atenção para isso, se calhar vamos provocar mais... mais a diferença, mais o existir a diferença, não é? Mais o existir a diferença, se uma pessoa não chamar a atenção para isso, também eu acho que muitas vezes a pessoa nem se lembra de “ai sou mulher, tu és homem”, Somos militares! Acho que não tem a ver com isso e acho que... pronto, muitas vezes tem que haver sensibilização! (...) agora se eu acho que se deveriam abordar estas questões regularmente? Não! Porque acabaria por chamar sempre atenção para! O que poderia provocar a tal diferenciação que não tem de haver!” (PS2)

Apesar desta postura, uma das militares demonstrou total abertura à inclusão destas temáticas, considerando importante a sua aplicação de forma transversal a toda a instituição, por reconhecer a sua utilidade:

“Sem dúvida alguma, em todas as áreas, em todos os cursos, creio que isso poderia ser abordado de forma transversal... eu acho que poderia ser em todo o tipo de formação, porque nós passamos depois ali por fases e... completamente diferentes, na fase de integração seria útil, para as pessoas saberem (...) e acho que era bom que as pessoas estivessem sensibilizadas para isso, sim! (...) E que era bom que não fosse necessário que nós andássemos por aí a fazer propaganda a isso, eu também acho que era bom, era sinal que as coisas iam de uma forma natural não é... eu só não concordo com aqueles retratos que a gente cria sem necessidade não é? “Nós somos iguais!”, Não! Nós somos mesmo iguais, não temos que provar nada a ninguém...” (PS5)

Não deixará, no entanto, de ser curioso, dadas as posturas acima ilustradas, que as participantes admitam que o mundo militar ainda é um mundo de homens, manifestando uma das participantes (PS2) até o desejo de que, em vez de se tornar um contexto de equidade entre os sexos, se torne um contexto de hegemonia feminina<sup>53</sup>:

“(...) agora há muita mulher mesmo e aliás, isto vai acabar por ser um mundo de mulheres...” (PS2)  
“(...) é o meio deles e há de ser sempre o meio deles e hoje em dia ainda noto essa diferença...” (PS3)  
“(...) o mundo dos homens continua a ser o mundo dos homens, apesar de já lá estar a mulher, mas acho que ela fica sempre um bocadinho à parte, mas lá está, é por aquilo que eu vejo, não por aquilo que eu sinto, atenção!” (PS4)

Outro aspeto que constatámos, como se ilustra, ser penalizador para as mulheres que se encontram presentemente no contexto militar, é o peso da imagem deixada na instituição por outras mulheres que, tendo sido menos positivo, as deixa expostas a generalizações infundadas. Este peso advém, mais concretamente, como ilustra uma das participantes (PS5), de um rótulo criado que se estenderia a todas, funcionando como penalizador da mulher no seio da instituição:

“(...) porque a mulher... e sempre se contou esta situação e eu não sei até que ponto é verdade mas muita gente a conta... as primeiras mulheres que foram aqui colocadas, a intenção delas era mesmo aproveitar o facto de serem mulheres aqui... e sempre houve essa história de que mulheres na tropa... é para usarem o serem mulheres para conseguirem uma vida mais tranquila

---

<sup>53</sup> Salientamos relativamente à afirmação da participantes que as suas palavras foram proferidas com um sorriso e num tom brincalhão.

que os outros e houve assim... (...) e depois nós temos que estar todos os dias a lutar contra isso...”(PS3)

“(...)lá está, às vezes confundem-nos, põem-nos todos no mesmo saco, então o facto às vezes de dizermos olá, bom dia, o facto de às vezes sorrir, as pessoas metem-nos todos num saco, tudo em geral e pronto, sorriste... se calhar porque tu também és assim, pronto!”(PS4)

“Assim, se calhar, a coisa que mais me aborrecia na altura (...)é que o primeiro rol de mulheres não foi propriamente... uma boa escolha... e então quando nós saímos fardadas éramos vaiadas como tal! (...)e a primeira colheita feminina consta que não foi muito boa e ficámos com uma fama horrível e não era muito bom sair fardada e estar no meio desse rol... como nós sabemos quando se cria um rótulo, o rótulo é para toda a gente... não era agradável não...”(PS5)

### **1.2.2- A postura dos militares perante a presença da mulher militar**

Do discurso das participantes, percecionámos ter havido alguns ajustamentos da parte dos militares (homens) no concerne à linguagem e aos seus próprios comportamentos face à presença feminina na instituição. No entanto, percebe-se também que as participantes reconhecem, nomeadamente ao nível da linguagem, que os ajustamentos só acontecem na presença física das mulheres militares, pois têm consciência de que na sua ausência o discurso se manterá o mesmo. De tal forma que, uma das participantes (PS2) parece lidar com esse facto ignorando-o simplesmente, embora outra (PS3) reconheça que, em caso de “descuido”, há a preocupação da parte deles em pedir desculpa pelo sucedido. Outra participante (PS5) reconhece, no entanto, não haver qualquer preocupação por parte dos seus camaradas com essa questão em particular:

“(...)às vezes em comportamentos ou em maneiras de falar, mas notava sempre, «agora estão cá as mulheres já não podemos dizer isto, aquilo ou aqueloutro» mas... (...)Pronto, eles estavam sozinhos e depois sempre se ouvia... «oh, agora já cá estão as mulheres já não..., temos que ter mais cuidado...», há uns que falavam na mesma e outros reprimiam mais e pronto (...) eles dizem (...)«ah, antigamente podíamos dizer isto, aquilo e aqueloutro, agora temos que estar sempre a ver se há alguma mulher ao pé...», eles próprios dizem que se tiveram que adaptar, não é adaptar... é consciencializar que há certas linguagens que... (...) se for um homem a dar uma raspanete a um militar, a um rapaz militar, utilizam uma linguagem diferente do que se for para uma mulher...”(PS1)

“(...)na linguagem... é assim, eles não vão deixar de dizer asneiras porque nós estamos ali, e eu costume dizer que os meus ouvidos já deixaram de ser suscetíveis a essas coisas, eles querem dizer os palavrões dizem, eu não sou obrigada a dizê-los não é?” (PS2)

“(...)e eu... criada num meio em que não se pode dizer nem um palavrão porque depois é um “ai Jesus”, deparo-me aqui com isto...(...) parecia o grupo do “feios, porcos e maus”(...) os homens mudaram muito (...)e ainda hoje em dia se vê, se estiver uma mulher... se ele estiver numa base, num setor e se estiver uma mulher eles têm um comportamento, assim que a mulher sai, eles têm outro comportamento...(...) e na linguagem também, ainda hoje, que já me conhecem há anos, se sai um palavrão pedem-me desculpa e eu digo que não é preciso, mas há essa atenção... eu também sei que viro costas e a coisa muda completamente mas... há essa atenção...”(PS3)

“(...)eu às vezes digo “eu começo a cobrar 50 cêntimos por cada palavrão!” Não, nada disso! E também não quero isso, acho que, lá está, não têm que ser diferentes! Claro, às vezes a mentalidade devia ser um bocadinho diferente, mas pronto!” (PS4)

“Bem... a questão da linguagem, dos palavrões nem tanto porque eles não se preocupam com isso...” (PS5)

A questão do tratamento parece ser pautado por algum protecionismo para com algumas mulheres, na percepção das entrevistadas. Com efeito, como se constata na asserção abaixo, os militares parecem proteger o sexo feminino relevando-lhes alguns aspetos. Há uma reprovação deste tipo de comportamento pela participante, o que se pode compreender atendendo ao que vimos, anteriormente, relativamente ao peso deixado por outras mulher. Este comportamento acabaria por reforçar a imagem menos positiva e, na opinião da participante, poderá conduzir a algum desmazelo que não deve ser admitido na instituição:

“(…)e às vezes o facto de a gente chamar atenção, não aceitam! E não aceitam porquê? Porque têm as costas protegidas... por exemplo, como uma já me respondeu... eu estava de serviço com ela por acaso, ela tinha o cabelo apanhado e soltou o cabelo, tinha um cabelo enorme, e eu perguntei, “então mas, desculpe lá, há aqui uma coisa que eu não percebo, eu tenho que estar com o cabelo apanhado porque é que você não está?”, “ah, porque o meu chefe deixa!” e eu respondi-lhe “não quero saber se o seu chefe deixa ou não, enquanto estiver a fazer serviço comigo tem que prender o cabelo como eu!”. E pronto, lá prendeu o cabelo, mas só o facto de ela me responder “o meu chefe deixa...”. E eu penso assim, não faz sentido não é?”(PS4)

Além disso, parece haver a convicção de que homens e mulheres se distinguem pela força física e resistência, aceitando-se que os níveis de exigência diferentes poderão ter aí a sua origem. Há a aceitação dessa característica vista como negativa na mulher, mas que a participante 4 (PS4) assume poder ser ultrapassado. Sublinhamos também, a este propósito, a expressão “que não aguentamos o peso de levantar o que seja” (PS3). No entanto, acredita-se (PS5) não ser de todo esse o desejo das próprias mulheres, o de lhes ser facilitada a vida ou serem diferenciadas por uma suposta inferioridade da sua parte a este nível:

“Igualdade, igualdade se calhar não há muita, há sempre se calhar ali das meninas, exigir-se um bocadinho menos, ou porque não conseguem correr tanto ou porque as flexões não são tão bem feitas, pronto aí a esse nível de exigência, se calhar não é igual para todas...”(PS1)

“(…)do género de nos fazerem sentir que não percebemos nada daquilo, que aquilo não é para mulheres, é para homens, e por mais que a gente se esforce começam logo a gozar connosco, que partimos uma unha ou que não aguentamos o peso de levantar o que seja, (...) isto os nossos colegas!” (PS3)

“E então fui com o meu chefe, no camião, ia eu e ele (...) Então aquilo eram uns caixotes que lhe digo, minha amiga, aquilo pesava! Então ele saiu do camião e disse-me “olha, tu ficas aí! Lá fiquei eu encostada ao camião e começo-o a ver a carregar o camião e eu pensei “oh, então mas o que é que eu vim fazer?” Cheguei-me ao pé dele, “oh Primeiro, desculpa lá, então mas o que é que eu estou ali fazer encostada ao camião?”, “ah, isto é muito pesado!”, e eu “então mas para que é que eu vim?”, e eu “não deixe estar, eu vou, se eu não conseguir, você tem razão!”. Eh pah, mas aquilo... eu fiquei com as mãos vincadas, completamente, mas eu pensei eu não posso mostrar a ele que por ser mulher não posso fazer! Fui lá e peguei naquilo, eh pah mas custou-me, claro que andava mais devagarinho que ele, mas aquilo custou muito! Não sei se foi esse facto não é? de eu mostrar assim, “espera aí, eu não tenho que a tratar só como mulher, tenho que a tratar também... que ela também tem capacidade, não só para fazer algumas coisas, mas para fazer também aquilo que os outros também conseguem!” (PS4)

“Eu acho que, neste momento, eu falo daquilo que ouço porque nunca cheguei a ir dar recrutas, acho que há exagerada diferenciação e demasiado facilitismo em termos práticos, em termos físicos e acho que isso também não é bom... porque as mulheres também quando entram, eu

acho que na realidade, a maior parte, não gosta dessa sensação de se sentir facilitada, mas “porque é que eu hei de ser menos do que ele” não é? A nossa realidade é igual...”(PS5)

Apesar do relato acima, as nossas participantes reconhecem que, pessoalmente, foram tratadas de forma igual aos seus camaradas homens, salientando ainda que foram incentivadas a não desistir em diversos momentos, nomeadamente quando submetidas a esforço físico, parecendo haver a aceitação dessa característica como inferiorizadora das mulheres, embora não as tenha penalizado:

“(…) os instrutores também tinham integridade e sim, respeitavam-nos, (…) acho que não houve nem abusos, nem... pronto, em relação a discriminações, não não tenho assim... razões para... para queixas.” (PS1)

“(…)senti que estávamos todos a ser tratados de modo igual, não era... “tu és mulher, tu és homem”, não! (..)não acho que houvesse grandes diferenças... o tratamento ao nível dos comandantes de pelotão, sargentos e oficiais, não notei nada... (..)no meu caso os chefes de pelotão eram homens, eram dois homens e... mas eram pessoas que... nós até podíamos dizer “ah, não sou capaz...”, “não! Vocês são capazes, sem tentar, não sabem se são capazes se não!” e lá íamos, acabavam por nos incentivar... (..)não houve nenhum momento em que tivesse sentido ter sido tratada de maneira diferente, não...(..) estive sempre no meio de homens... pronto... não era por isso que era mais paporizada ou não, mas nunca, não notei!” (PS2)

“Não, não nunca senti que tivesse sido tratada de forma diferente por ser mulher nesse período inicial.”(PS3)

“A nível do instrutor para nós também a nível físico havia o facto de se nós ficássemos um bocadinho... eu até nem vejo que fosse mais para diferenciar entre eles e elas, acho que era mais para dar força, mais força (...).Mas não foi o facto de ser a mulher, não é por aí, foi o facto só de “olha, vamos puxar por ti para tu acompanhares os outros camaradas”, não foi o facto de por ser mulher “olha coitadinha, vamos buscá-la”, não, nunca me senti assim! (..)lá está, o meu chefe era muito inteligente, ele nunca me diferenciou, entre mim e o meu colega, poderia e se calhar deveria o fazer porque ele era mais antigo que eu, podia-o fazer não é?(..) Então nunca mais, nem disse “olha, tu ficas ali”, a nível de tudo, íamos buscar material, quando íamos para a carreira de tirar, a nível de dar instrução também, a posição da arma, a nível de segurança, tudo! Eh pah, nunca me disse “olha, não faças isto!” Dizia sempre “meus amigos, temos isto para fazer”, distribuía a tarefa, tanto a mim, como ao Cabo Adjunto, e nunca me pôs a mim o mais leve ou a ele o mais pesado! (...) E eles tanto exigiam de nós, mulheres, como deles.”(PS4)

“(..)eu não me sinto... não me senti facilitada em momento algum! (..)eu não me lembro de ver assim um grau de exigência diferente para um lado e para o outro, não!” (PS5)

Existe ainda, como se retrata nas asserções abaixo, a perceção de alguma resistência à presença feminina, nomeadamente pelos militares mais velhos, muito embora se afirme que a sua saída das Forças Armadas acabará por erradicá-la, com o tempo, receando-se, no entanto, como nos disse uma das participantes (PS3) que eles “influenciem” os mais novos:

“(..)a conviver homens e mulheres no mesmo espaço portanto... há sempre aqueles que são...(..) vemos aqueles homens mais antigos ou mais, mais velhos que já... pronto porque eles vão saindo também.” (PS1)

“Num mundo que era só de homens não é? E entrando as mulheres é normal que uns homens, os homens, os mais antigos, para eles custa muito mais aceitar-nos lá mas não é nada que a pessoa não consiga ultrapassar não é, pronto... eles também estão quase a sair, alguns, vão desaparecendo...”(PS2)

“(..)também a geração vai mudando, as coisas vão mudando(...) não virem acatar se calhar conversas de pessoas mais velhas que já cá estão e depois acabam por influenciarem os que acabam de chegar...(..) Ainda há muitas pessoas... se formos a ver em questão de números,

ainda há muitas pessoas... ainda há um grande número de pessoas ali na fase dos 40, 50 anos que ainda não veem, aceitam... não aceitam, toleram! Depois há a fase ali dos 30 e tal aos 40 e pouco que já...”(PS3)

“(...)havia, há muitos homens e havia muito homens que não gostam das mulheres na tropa...”(PS4)

“Em relação aos homens em si, eu acho que continuamos numa adaptação contínua... porque ainda há muita gente que não está adaptada.(...)tanto que muitos, especialmente o pessoal mais antigo continua a queixar-se, “ah, isto na altura em que não havia mulheres era tudo muito diferente, era tudo muito melhor”, portanto esses ainda nem sequer se adaptaram... agora que eu acredito que lhes terá custado um pouco, terá, nem que seja em termos de orgulho ferido perante determinadas circunstâncias em que se apercebam que nós somos iguais e que fazemos as mesmas coisas não é? acho que há ali uma faixa etária que ainda tem alguma dificuldade de... de admitir isso...(...) “(...)lembro-me de um dos Sargentos que estava lá colocado dizer “não queremos mulheres na manutenção” e eu respondi-lhe “olha não querem mas vão ter que levar comigo” e a realidade é que ele adaptou-se não é?” (PS5)

Indo ao encontro do referido atrás, constata-se a perceção de que haveria uma real falta de preparação dos homens militares para receberem as mulheres, nomeadamente em termos de chefia, sentimento este que, como se retrata abaixo, acabaria por, na opinião da participante, trazer alguma vantagem extensível aos militares em geral, devido ao suposto ‘amolecimento’:

“(...)lá está e depois tanto para eles como para nós foi um choque, não é? Não sermos recebidas por nenhuma mulher e eles nunca terem recebido ali nenhuma mulher na área de manutenção... (...)alguns homens não estarem preparados para receberem mulheres debaixo da sua alçada em termos de chefia, eu acho que isso melhorou a qualidade de vida de todos não é? Porque se eles amolecem um bocadinho por ser uma mulher depois amolecem para todos, não amolecem só para a mulher não é? Eu acho que isso trouxe também coisas boas... (...)E eu digo isto no caso da minha especialidade, mecânica de material aéreo, ainda não havia muitas mulheres nessa área e o primeiro impacto deles...(PS5)

### **1.2.3- Estratégias de adaptação das mulheres à vida militar**

Constatado que não haveria qualquer sensibilização, em termos de temáticas de género, para o facto de se ir ingressar um contexto masculino, as participantes realçam que a forma de aprender a viver num mundo de homens se pautaria por uma autoaprendizagem diária, ancorada na capacidade de adaptabilidade de cada qual. No entanto, é interessante constatar alguma submissão na expressão “encaixando” (PS1), bem como uma fuga em lidar com a questão na expressão “contorna”. Nos seus discursos, remetem para as características pessoais a forma como cada qual se adaptará a este contexto masculino:

“Consoante cada um de nós, a nossa personalidade e vamos ouvindo e encaixando ou reclamando ou sensibilizando... conforme as situações vão aparecendo, portanto não há nenhuma fórmula, nenhuma matriz.” (PS1)

“(...)não tenho qualquer problema como mulher num mundo de homens... é preciso também a pessoa se adaptar... (...)em termos de instituição, ela direciona-nos para o objetivo da instituição não é? agora para ultrapassar os estereótipos ou não... cada um... (...)há sempre certas coisas que uma pessoa contorna, que vai contornando ao longo dos anos mas...”(PS2)

“Não há nada nos currículos que nos ensine isso, aprendemos mas aprendemos aqui no terreno, com as cabeçadas que vamos dando aqui e além, vamo-nos moldando e vamos aprendendo a... andar no nosso terreno, mas é no terreno...”(PS3)

“(...)a preparação vai da capacidade de cada um, vai-se lidando no dia a dia e se tivermos um problema procuramos quem o possa ajudar a resolver mas de resto...(...) acho que também depende do caráter da pessoa saber como é que há de lidar com isso...”(PS4)

“Eu acho que somos obrigados a isso, acho que somos mesmo obrigados a isso, vamos criando as nossas defesas na altura, acho que não há um método não é? cada um terá o seu, cada um terá a sua forma de lidar com a situação, não creio que haja “ah, fazemos assim ou fazemos assado”, não há como, cada um se adapta como consegue, é um bocadinho a lei da selva...”(PS5)

Como podemos verificar das transcrições apresentadas abaixo, as relações interpessoais, nomeadamente pelo convívio, entreaajuda e aproximação a uma “subcamaradagem” (PS3), estreitam-se, o que no caso acabará por se refletir nas relações profissionais:

“(...)numa instituição assim, quando se convive 24 horas sobre 24 horas, não é mas praticamente, se calhar as relações poderão ser um bocadinho diferentes na minha opinião... poderá haver uma relação mais estreita se calhar entre os militares...”(PS1)

“(...)entreaajudávamo-nos uns aos outros (...)no primeiro ano do curso de Sargentos tive de castigo (...), por causa dos homens todos, eu era a única mulher(...)é um grupo, têm que pagar todos...”(PS2)

“(...)depois há li uma aceitação, depois já somos vistas como... como se tivéssemos noutra sítio qualquer, parece que desaparece assim um bloqueio que é feito, na altura, logo do início, pronto já estamos no grupo, já estamos aceites...(...) além da camaradagem que têm militar, têm uma subcamaradagem, vão beber umas cervejas, vão não sei quê...(...) se nós vamos com eles para os copos ou para a cobiada é porque... é porreiro, eles até são simpáticos connosco, entramos nas gargalhadas e nas conversas, entramos nisso...(...) depois nós deixamo-nos ir... deixamo-nos ir que é mesmo assim, começamos a beber, começamos a fumar, começamos a ir ao clube, depois noitadas, começa a ser dia a dia, dia a dia e chegamos a uma altura que é igual, o grupo é igual, é tudo como se fosse homens, não há ali diferença! (...)é que depois, lá está a tal coisa, nós para sermos aceites, temos que ser como eles...”(PS3)

No entanto, é-nos ilustrado o efeito que poderá provocar a ausência de pares femininos na vida militar da mulher, nomeadamente a adoção de comportamentos ‘ditos masculinos’ e, em última instância, o desenvolvimento de um sentimento de perda de identidade, como a militar 3 salienta na expressão “Houve vezes que perdi a identidade”:

“(...)mas é preciso nós termos ali alguém para nós de vez em quando... partilhar alguma coisa... senão também entramos em maluqueira, que é mesmo assim... eu houve alturas de dizer que “eh pah, só me falta cuspir para o chão e coçar-me” que é uma coisa que só os homens fazem... sufocamos porque, lá está a tal coisa, quando nos entregamos de corpo e alma, chega uma altura em que somos como eles... (...)Houve vezes que perdi a identidade... (...)houve alturas em que eu precisei mesmo de ir falar com uma mulher, ter conversas, sei lá, nem que fosse banalidades tipo a cor de cabelo, onde é que tratas das unhas e fazer depilação... porque... nós incorporamos aquilo de uma maneira e é de manhã à noite, porque depois quando nós saímos, saímos com o mesmo grupo e é sempre as mesmas conversas e é sempre da mesma maneira, que eu chegava ali a uma altura em que eu já não sabia o que era ser feminina... a gente perde-se...(...) e depois a nossa cabeça diz assim “calma, espera, tu não eras assim”, (...) só que depois temos que... pôr travão, porque... quer dizer, deixamos de ser o que nós somos e começamos a fazer exatamente como os homens...”(PS3)



Já havíamos assinalado a percepção da existência de um certo protecionismo praticado por parte dos homens militares relativamente a algumas mulheres, suas camaradas. Pelas transcrições abaixo, percebemos o outro lado da mesma moeda, ou seja, o aproveitamento que é consumado por elas deste ‘tratamento especial’. É de salientar aqui o distanciamento das participantes em relação ao que entendem ser típico das mulheres, quando são referidos os seus comportamentos de conivência para com elas:

“(…)porque eles acham que o facto de nós sermos mulheres, e nós sabemos e pronto..., que há certos casos que essas coisas acabam por ser verdade... mas... que conseguimos... ir um bocadinho mais além do que se fossem só eles a pedir pronto (...) se calhar eu não me dou tão bem com aquele chefe e fulana de tal dá-se melhor com aquele chefe pronto, porque se calhar eu não lhe “mostro os dentes” e se calhar ela “mostra os dentes”, pronto...” (PS2)

“(…)temos que ser um bocadinho realistas, a mulher pensa que pronto... há homens né que pensam que a mulher tem qualquer coisa escrita, ponto final, parágrafo, então há muitas mulheres, muitas senhoras, que aproveitam essa situação para tal e então, por exemplo, o facto de se aproveitarem faz com que tenham as costas quentes!(...) Porquê? Porque lá está o facto do homem né... Havia lá uma mocinha (...) pronto... eu não vou dizer que..., pronto, vou dizer que era muito dada e pelos vistos queriam que ela ficasse lá! (...)porque há muitas mulheres ali na instituição, que se valem do facto de serem mulheres, é verdade, não é mentira nenhuma...”(PS4)

“(…)acho que havia algumas mulheres que também se aproveitavam da situação porque... uma carinha bonita, não é? Pode usufruir da simpatia do instrutor se assim ele o permitir não é?”(PS5)

Passamos agora a apresentar as categorias do segundo domínio: O desenvolvimento de carreira e Conciliação entre a vida familiar e vida profissional.

## 2– Ser mulher militar

A segunda dimensão resultante do nosso processo de análise de conteúdo foi designada por nós de *Ser mulher militar*. Esta designação relaciona-se com o momento em que, finda a profissionalização das militares pela frequência do curso de Praças, são colocadas em locais variados para iniciarem o exercício efetivo da profissão militar, ou seja, o seu período nas fileiras<sup>54</sup>. Foi nossa opção considerar este momento em separado por termos compreendido, através das entrevistas, que esta colocação, realizada num momento em que as participantes ainda se encontram na situação profissional de contratadas, seguida da frequência do curso de Sargentos, em virtude do qual passam a

---

<sup>54</sup> Na Lei já referida, é assim definido o período nas fileiras: “O militar inicia o período nas fileiras após conclusão, com aproveitamento, da instrução militar.”

integrar o quadro permanente da instituição, apresentaria uma dinâmica diferente em termos de questões de género. Com efeito percebemos que, sentindo estabilidade financeira, as participantes casam e constituem família, o que traz implicações para o desempenho da sua profissão.

As categorias envolvidas nesta dimensão abrangem o desempenho profissional da militar, os estereótipos de género no exercício da profissão militar e a progressão na carreira e passamos de seguida a fazer a apresentação.

## **2.1– O desenvolvimento de carreira**

Relativamente a esta categoria, queremos ressaltar das entrevistas que as participantes têm progredido ‘automaticamente’ até à data, inicialmente dentro da categoria de Praças e depois na categoria de Sargentos, encontrando-se no posto de Primeiro Sargento no momento.

### **2.1.1– O desempenho profissional da militar**

O início do desempenho profissional efetivo também se apresentou para as participantes, como se retrata em seguida, como promotor de sensações várias, podendo perceber-se contudo que, apesar de ter sido “assustador cair no meio de tantos homens” para uma das participantes, o primeiro impacto acabou por revelar-se positivo.

“É diferente...(…) foi tudo... o pessoal lá também era acolhedor, não houve assim nada de especial, era sempre aquele primeiro... os primeiros dias...”(PS1)

“Quando cheguei a (...) houve aquela fase de adaptação não é, com os Cabos mais antigos e os Cabos mais modernos... e pronto...”(PS2)

“Bem, mas a minha colocação aqui foi bombástica... porque nós chegamos aqui e ainda vimos a pensar “o que é que me vai acontecer?”(...) Nós quando vimos para aqui, ficamos aqui, não saímos daqui, estamos na base, trabalhamos, dormimos, estamos aqui sempre e havia sempre essa integração feita pelos mais velhos...”(PS3)

“Bem... fui colocada (...)Fiquei numa seção espetacular, gostei muito! Era tudo a nível de armas, aprendi muita coisa da minha especialidade porque a minha especialidade tem armamento terrestre...”(PS4)

“(…) bem aí já foi um bocadinho pior porque eu fui colocada numa manutenção de uma aeronave (...)mas o primeiro impacto foi, foi, foi mau... foi assustador cair ali no meio de tantos homens que...(…) o primeiro impacto foi assustador, mas depois correu tudo bem, sim...”(PS5)

Se na dimensão anterior as motivações das participantes oscilavam entre o modelo institucional e o ocupacional, na atualidade, na sua definição do que é Ser mulher militar, observa-se uma espécie de deslize para o segundo modelo. Há unanimidade de perceção quanto ao facto de se tratar de uma “profissão” e já não tanto de uma missão, vocação ou mesmo modo de vida, aproximando-se de qualquer

profissão civil, embora sejam salientados valores como a responsabilidade, a postura, o respeito pela farda e a defesa da pátria:

“Para mim [ser militar], pronto é... é uma profissão (...) ser militar é ter responsabilidades, se calhar, acrescidas.” (PS1)

“Ser militar é a minha profissão, é aquilo que eu gosto (...) pronto, sou um pontinho ajudar a Força Aérea, ajudar o meu país... seu eu gosto de ser militar? Gosto! Ser militar 24 horas por dia (...) isso é ser militar, ter uma postura e saber levar... ter um sorriso quando tem que ter um sorriso, ter que estar séria quando tem que estar séria, ter que acatar uma ordem...” (PS2)

“Ser militar hoje em dia posso dizer que é uma profissão, mas há um tempo atrás ser militar era um modo de vida... para mim em particular é uma concretização de, não digo na totalidade, do sonho que eu fiz e que eu idealizei, mas que consegui retirar coisas bastante positivas disso... mas para mim hoje em dia é uma profissão...” (PS3)

“(...) é ser... normal, (...) é o facto de vestirmos uma farda, é o facto de fazermos serviço 24 horas, é o facto de podermos ser chamados a qualquer momento e termos que estar presentes! (...) é a mesma coisa, não me sinto diferente, é normal... ser militar hoje é uma profissão no fundo...” (PS4)

“Bem isso pode ser diferente consoante a nossa fase de vida... eu acho que é um misto de vocação, missão, profissão... (...) na altura em que eu entrei, ser militar era uma coisa fantástica não é? a sociedade civil tinha-nos como... uns mini heróis, nós estávamos ali para defender, estávamos ali para o desse e viesse, em busca de defender a pátria!” (PS5)

Surge no discurso de duas militares a referência à perda dos valores no seio da instituição, nomeadamente a percepção de uma maior “individualização”, falta de rigor e a despreocupação, o “deixar andar”:

“(...) isso não se passava há uns anos atrás, toda a gente se conhecia, toda a gente sabia onde é que essa pessoa trabalhava e toda a gente sabia os cantos todos à base, havia uma familiarização maior... (...) hoje em dia noto uma individualização muito maior, não tem nada a ver... o espírito de grupo...” (PS3)

“(...) havia o facto de eu saber que ele é mais antigo que eu, ele merece o meu respeito, como eu mereço o dele não é, mas hoje em dia isso já não acontece, se a gente diz alguma coisa a alguém, eh pah só nos falta bater quase, é por isso que eu digo, eles eram rigorosos? Eram sim senhor, mas acho que tem que ser assim, porque essa rigorosidade está-se a perder muito... (...) E às vezes o facto de as regras... estão-se a perder um bocadinho, o facto de “deixar andar”, “vamos chamar atenção para quê? Vamos arranjar problemas? Não! Vamos deixar andar que assim já não temos que nos chatear!” E o facto de deixar andar e o facto de “olha é só hoje”, essas regras, esse respeito, está-se a perder ao longo do tempo...” (PS4)

Nas transcrições que se apresentam em seguida encontramos, relativamente às características que deverão possuir os militares de ambos os sexos, aspetos que apontam para a não diferenciação das mesmas. É interessante salientar uma tendência para traços de personalidade que distanciam a mulher militar dos estereótipos femininos, aproximando-a antes do estereótipo masculino. Parece encontrar-se aqui uma sobreposição de um modelo de masculinidade à própria definição de militar, como vimos na parte teórica:

“[ela] tem que ser profissional, lealdade, sinceridade, profissionalismo e pronto, as características por ser militar (...) [ele] É... igual, tem que ser profissional, cumprir com a missão, respeito pela instituição, lealdade, respeito pelos camaradas, que é muito importante.” (PS1)

“[ela] deve ser profissional... objetiva, assertiva, muitas vezes assertiva (...) [ele] deve ser como as mulheres, profissional não é? As mesmas, tem que ser muito profissional, saber muito bem diferenciar as coisas porque às vezes não acontece isso!” (PS2)

“Uma mulher militar tem que ter personalidade forte, isso tem que ter, porque tem que saber encerrar o seu dia a dia e as situações que lhe são postas... (...) Outra coisa é... é uma mulher que controla, nós acabamos por... nós temos que saber ser autónomas... (...) Mais... a postura, as mulheres militares têm que ter uma postura... de respeito e têm que saber estar, e têm que saber... o que dizem... (...) Trabalhadoras... assim sem sombra de dúvida... Pontuais... [ele] Ah! as mesmas... (...) mas acredito que o homem militar tem que saber estar, tem que saber se apresentar, pontualidade... o saber o que diz, nesse aspeto é igual à mulher...”(PS3)

“(...)acho que não tem de haver assim “a mulher tem que ter isto, tem que ter aquilo, aquilo e aquilo para ser militar”, não! (...)eu acho que não existe uma característica para se ser militar para nós, assim como para o homem... não tem que ter uma característica... (...)para mim ser profissional já engloba isto tudo!”(PS4)

“(...)acho que se calhar em termos de características tanto femininas como masculinas, uma das coisas é o rigor, o cumprimento (...) agora mulheres, homens, acho que não há assim tantas diferenças...”(PS5)

A ideia salientada nesta última transcrição é reforçada quando as militares dão a entender que a pertença sexual não condiciona o desempenho profissional:

“(...) acho que aí não é por ser homem ou mulher que o serviço seja elaborado de maneira diferente (...) porque o trabalho que é feito, tanto é feito pelo homem como pela mulher, da mesma maneira... (...) porque a nível mais técnico não há distinções entre homens e mulheres (...) o trabalho quando se propõe, tanto tem que ser elaborado sendo por um homem sendo por uma mulher.” (PS1)

“Somos todos militares, fazemos o que temos que fazer... (...) não é pelo facto de ser mulher ou não, eu lá dentro sou Primeiro Sargento X e não é o facto de ser feminino ou não, sou militar como os outros todos... (...) aliás nós somos um grupo não é? (...) Uma secção, fomos nós que fizemos, não fui eu, nem tu, não foi homem ou mulher, fizemos pronto, tá feito!” (PS2)

“(...)ambos são treinados para serem militares...”(PS3)

Gostaríamos de salientar aqui que, quando as participantes definem as características de ‘homem’ e ‘mulher’, já não profissionalmente, se encontra nelas um pensamento dual, em que um é definido por oposição ao outro. Encontramos características que apontam para a expressividade feminina como a sensibilidade, que é a que mais se evidencia do discurso das participantes, e características de instrumentalidade masculina, embora estas sejam pontualmente definidoras da mulher como, por exemplo, a objetividade e a organização:

“(...)nós somos mais inteligentes, eu acho..., somos mais expeditas, eles são um bocadinho mais retraídos, somos mais objetivas... somos profissionais, como eles (...) mas nós não gostamos muito da rotina, eles gostam muito mais de seguir sempre as mesmas coisas... mais... somos alegres, eles também são, somos amigas e sabemos escolher... (...) Somos mais sensíveis em certas coisas..... eles não, são mais... (...) somos muito determinadas, somos, somos teimosas às vezes, e ainda bem, teimosia não é só defeito... também ajuda... pronto, eu acho que eles são mais rotineiros, é o deixa andar e não, não tão objetivos... às vezes não procuram saber, deixam-se estar ali, do género “corre bem, deixa-te estar... (...)aliás nós sabemos que há mulheres bem melhor que os homens não é? e bem mais capazes, apesar deles acharem que não (...) (PS2)

“O homem é egoísta por natureza, o homem pensa nele (...)e o homem, um defeito que é trapalhão, o homem é muito trapalhão porque... (...) a mulher tem uma maneira de ser mais eficiente em várias coisas ao mesmo tempo, o homem só vê aquilo ali e se lhe põem outra coisa ele perde-se...”(PS3)

“(...)pronto, eu para mim, como lhe disse, as mulheres são sempre mais inteligentes, são! (...)eu acho que a mulher é muito mais organizada! (...)Sensibilidade, sem dúvida a mulher, inteligência, beleza... Os homens machões, pouco sensíveis, práticos, muito práticos, também de certa maneira inteligentes, mas menos, amigos do amigo... somos totalmente diferentes, em

tudo, eu acho que o pensar, a maneira de estar, a maneira de sentir, a maneira de analisar, a maneira de organizar, eu acho que não há nada em que sejamos iguais...” (PS4)

“(...)acho que as mulheres são muito mais sensíveis do que os homens, são muito mais preocupadas do que os homens...(...) agora sim acho que as mulheres são muito mais emocionais, não conseguem separar tanto as coisas, agora isso é tão vago não é, também há homens assim, acho que não posso fazer uma separação tão grande em termos masculinos e femininos...”(PS5)

As características exigidas no desempenho profissional militar são aproximadas, pelas participantes, às do mundo profissional civil, indo ao encontro da nossa parte teórica, em que se evidenciava que em virtude da profissionalização militar haveria uma aproximação entre o mundo civil e o mundo militar:

“(...)tem que ter as mesmas características como um outro trabalho (...) as decisões têm que ser tomadas com profissionalismo mas numa outra atividade, para as coisas correrem bem, também têm que ser não é?” (PS1)

“Você se for para uma empresa tem que seguir as regras dela, se não tiver as características que eles querem, você não é aceite... Aqui é a mesma coisa! (...)Eu acho que isso é em todas as profissões tem que ser assim! (...)Tem que ser profissional como em qualquer sítio tem que ser, tem que respeitar as pessoas como em qualquer lado tem que respeitar... tem que ser pontual como em qualquer lado tem que ser!”(PS4)

“(...)eu acho que hoje em dia também já não há assim tanta diferença dos homens e mulheres militares para os civis não é? acho que a maior diferença é mesmo em termos de disponibilidade e não em termos de características...”(PS5)

No entanto, as participantes percebem que têm um duplo estatuto, o de mulher e o de militar e que o primeiro diversas vezes prevalece sobre o segundo. Em primeiro lugar, são vistas como mulheres, só depois como militares, nomeadamente se forem casadas com um militar como refere a participante 3 (PS3), o que consequentemente as obriga a redobrar esforços para serem vistas como profissionais válidas. Também há essa percepção em relação às mulheres civis dos militares seus camaradas, para as quais, somente por serem mulheres, parecem representar uma ameaça:

“(...)os militares que convivem com uma mulher de militar, apesar de ser militar, ela é sempre a mulher dele... aí perdemos um bocado a identidade, somos a mulher de, apesar de... por isso é que nós temos de estar sempre a provar e a fazer e a tentar... e de fora então, nós somos tipo um bicho a abater, porque as mulheres dos militares que são civis vêm-nos, não digo todas, mas algumas, vêm-nos como um bichinho mau, que não somos, porque nós também temos os nossos maridos lá, e nós também temos...”(PS3)

O relato da participante 4 (PS4) ilustra bem a sobreposição de um estatuto sobre o outro, acrescentando a componente sexual da visão sobre as mulheres militares, do qual salientamos a expressão “carne num talho”, antevendo-se a mulher como objeto sexual:

“(...)o facto de nós sermos mulheres parece que estavam a tentar... primeiro a mim soou-me muito mais a carne num talho do que outra coisa, mas ali houve uma grande diferença entre nós e eles, lá está o facto de sermos mulher, não nos veem como militar, há sempre o facto da mulher... (...)eles não sabem separar as águas, não sabem, a mulher é mulher e pronto, tem que

ser só mulher...(...) não nos olhassem só como mulheres e sim como pessoas capazes também...”(PS4)

Podemos perceber dos excertos transcritos em seguida que o respeito pelas regras, pela farda, pela defesa da pátria são valorizados pelas participantes. Embora o respeito pela farda possa relegar para segundo plano gostos femininos, chegando uma militar a definir esse facto como “renúncias” em nome da profissão, ele é claramente aceite e não é visto como castrador da sua feminilidade. Consta-se ainda a reprovação do comportamento de outras mulheres militares que não são cumpridoras nesse âmbito:

“Se eu estiver desfardada por assim dizer, se calhar vou passear com o meu marido de mão dada, na rua, se estiver fardada já não o faço, acho que não me fica tão bem (...) porque temos uma farda para mostrar, uma instituição para preservar (...) se calhar nem todas gostam de andar todos os dias com umas botas calçadas ou de não poderem andar com as unhas pintadas de vermelho ou de poderem andar com os cabelos soltos, pronto isto são pormenores, estou agora assim a lembrar-me, se calhar temos que fazer algumas renúncias ou deixar alguns gostos pessoais se realmente queremos ingressar nesta carreira, não são coisas que a gente tenha que deixar de fazer, eu posso sair às 5 horas e pintar as unhas de vermelho mas no outro dia de manhã já tenho que estar devidamente... (...) não podemos usar brincos compridos, já aconteceu ver, eh pah se gostei de ver? Não gostei!” (PS1)

“(…)há certas e determinadas posturas que eu não acho corretas e chamo atenção, chamo, se calhar se eles não gostam, temos pena, eu também já fui Cabo... Acho que um militar também tem que ter postura e muitas vezes não é o deixa andar, se eu estou bem, os outros também têm que estar por isso... (...) gosto de andar fardada, gosto de andar bem ataviada, apesar dos nossos cabelos às vezes sofrerem um bocadinho com isso... há pessoas que não gostam, dizem “ah, botas engraxadas...” (PS2)

“(…)mas para muitas pessoas que não estão habituadas a receber ordens por tudo e por nada, não estão habituadas a que as coisas têm de ser assim, são ditas e são para ser feitas, não se põe em causa, o porquê...”(PS3)

“(…)são muito para o correto, para as regras e isso faz muito bem (risos), muito gente... eh pah tem que ser, tem que ser assim, as pessoas, apesar que toda a gente, mesmo que não estejam numa instituição militar, todos temos que ter regras na vida não é?(...) O facto de a gente chamar atenção, “olha, isso não está adequado”, ou a questão do cabelo, a pintura, eu acho que... (...) tá certo, nós somos mulheres, gostamos de pintura, gostamos de nos arranjar, do cabelo solto, mas ali não pode ser, ali não e isso nem sempre é respeitado!(...) eu não consigo aceitar uma pessoa que... eu tenho regras, tenho que andar fardada, tenho que andar lavada, penteada e não admito que alguém que está a trabalhar comigo esteja... pelo menos igual a mim tem que estar, inferior não! (...) Nós não podemos ter o cabelo solto, temos que o apanhar se o cabelo estiver muito comprido, porque não pode tocar em determinado sítio, não há problema, temos que o apanhar!”(PS4)

Quanto à defesa da pátria, esta encarada como parte integrante na opção pelo contexto militar, não diferenciando as mulheres face aos homens militares, o que se percebe na expressão “nós fomos (...) era nossa missão”:

“(…) eu lembro-me que fiz uma missão (...)e eu ia artilhada até... eu nem me podia mexer quase... e aquilo era extremamente perigoso e nós fomos... pronto, assinámos uns papéis antes de irmos, olha se correr mal fica tudo para a família, mas nós fomos... era a nossa missão, fomos com os outros, um sorriso nos lábios... assusta um bocadinho, assusta... assusta também quando saís de um determinado aeroporto e tens um determinado número de armas apontadas ao teu carro não é?”(PS2)

Da análise de conteúdo dos discursos das participantes constatou-se a percepção de que a excessiva visibilidade da mulher militar, advinda do seu número reduzido, a deixa exposta. As participantes 3 e 5 (PS3; PS5) salientam, como consequência desse facto, uma pressão maior ao seu desempenho enquanto profissionais. E, em caso de falha, serem rotuladas de forma depreciativa (PS3):

“(…)certos comportamentos e atitudes que, se eu estiver fardada veem-se e notam-se e se eu estiver à civil...”(PS1)

“(…)andava, fazia aquilo de maneira a que... ou não dessem por mim... percebe? Não soubessem o meu nome, como atualmente, convém que não saibam, pronto (...)a minha turma éramos só 3, tudo homens (risos), eu e dois homens... havia mais exposição (...)depois o facto de ser mulher também ajudava porque... porque éramos vistos de outra forma não é?(PS2)

“(…)e para já somos muito poucas, mecânicas somos muito poucas, se calhar numa turma de Sargentos de 25, 26 Sargentos se calhar há uma... nas turmas tem sido sempre uma, há muito poucas...(…)e depois temos de estar sempre a subir... todos os dias temos que provar que conseguimos, porque se nós fazemos de uma maneira é porque somos assim, se fazemos de outra maneira é porque deveríamos ter feito assim... é um bocadinho mais complicado, eu acho que os homens nesse aspeto são um bocadinho...(…) e eu vejo-me ali e tens que provar! (...)mas eles estão sempre a avaliar, sempre... nós ali, 24horas, estamos a ser avaliadas, sempre, sempre... (...) temos que estar sempre a prestar provas, temos que estar sempre... estamos sempre naquele patamar de: “falhas” somos logo... é-nos logo dado n de características, rótulos...”(PS3)

“Eu acho que as mulheres têm é que provar mais que são também boas, não é? (...)acho é que há menos mulheres não é? logo se calhar nota-se mais se houver uma ou duas que não tenham tanto jeito para a coisa, nota-se muito mais do que num grupo tão grande. Porque se nós formos a avaliar então também há um grupo dentro deles que também não têm muito jeito não é... as mulheres estão mais visíveis, mais expostas... salta mais à vista...”(PS5)

As participantes cujas asserções apresentamos em seguida sentem necessidade de, por vezes, criarem um distanciamento face aos camaradas do sexo oposto para sua salvaguarda, sentindo, como realça a participante 3 (PS3), que têm que lidar com o dilema entre “ser simpáticas” ou “ser arrogantes”:

“(…)houve algumas vezes casos em que eu deixei de falar com certas pessoas, neste caso masculinos, por causa de, porque prontos... acabas por cair sempre... ou mandas uma boca ou mandas outra boca ou as pessoas pensam que o facto de te dares melhor com... começam logo a entender certas coisas, deixei de falar com algumas pessoas por causa disso, deixei! (...)E disse a muitas outros que eles tinham idade para ser meus pais, quando eles só tinham para aí 10 anos de diferença mas... não interessava, porque eu via-os como camaradas de serviço e não como... eh pah, como outras coisas quaisquer, mas pronto, naquelas cabecinhas a gente nunca sabe não é...(…)Eu já disse que às vezes é preciso manter a distância para que não haja confusões nas interpretações relativamente aos homens...”(PS2)

“(…)depois uma mulher, quer queiramos, quer não... se somos simpáticas e se sorrimos é porque estamos a dar ideia de alguma coisa, se somos retas e às vezes um pouco arrogantes para nos defendermos é porque temos mau feitio e não somos adequadas para ali, por isso é assim um bocado...”(PS3)

Fruto das relações interpares, ao serem valorizados os camaradas por não possuírem características negativas associadas ao feminino, as participantes acabam por inverter o estereótipo. Assim, valorizam os homens sobretudo por não serem conflituosos, serem menos complicados, alegando que estas características negativas

que, em seu entender, as mulheres possuem provocaram mau estar no ambiente profissional. Apenas a participante 5 (PS5) discorda desse posicionamento.

“(…)os homens são menos conflituosos... por vezes muitas mulheres juntas, há muitas guerrinhas... (….)por acaso não tenho essa razão de queixa, porque eu nunca trabalhei com muitas mulheres juntas, mas pronto, acho que às vezes... quando há assim mais mulheres juntas, às vezes são... somos mais conflituosas digo.” (PS1)

“(…)se calhar é muito mais fácil lidar com homens não é? Do que lidar com mulheres... Nós sabemos o que é que... o que é que nós somos não é? “ai dói-me isto, ai dói-me aquilo, ai acolá...”, não é?(…) se gostei de trabalhar com mulheres? Sinceramente não! (….)O que eu costumo dizer é que se calhar tive a felicidade de não ter trabalhado até aqui com mulheres, tenho tido, tenho trabalhado sempre com homens e é diferente, é muito diferente, é... (….) Mas prefiro realmente trabalhar com homens, elas são mais conflituosas... e são um bocadinho mais complicadas também... (….) tem a ver com conflito sim, tem a ver... são muito mais conflituosas, muito mais complicadas, são! (….)e uma mulher tem sempre tendência a não deixar falar!” (PS2)

“Diretamente eu trabalho só homens, só homens e digo-lhe desde já e muitas de nós... apesar de falarmos disso umas com as outras, o que é engraçado porque chegamos a uma altura em que não temos problemas de dizer isso umas às outras, eu também tenho mulheres ali comigo, mas não é saudável trabalhar mais do que com duas mulheres, não é? Os homens nesse aspeto são mais fáceis... (….)mais de duas mulheres, há sempre qualquer coisa, um amuo, uma vontade que não foi feita, uma coisa que ficou por dizer, um... um... qualquer coisa... e há sempre uma chatice qualquer... (….)Com mais que duas mulheres é complicado, é complicado, os homens nesse aspeto já são mais fáceis de conviver vá, não sei porquê, mais do que duas há qualquer coisa ali que não funciona, que fica a faltar, depois acaba por haver mau ambiente, porque uma não fala com a outra, outra que não fala com não sei quem, depois fica mau ambiente...” (PS3)

“[Trabalho]Só com homens, graças a Deus! Só com homens... (….)Eu como lhe disse não gosto muito de trabalhar com elas... (….)a mulher, está no gene, ela tem que ter sempre a necessidade, em relação à outra, de querer ficar por cima (….)Eu por exemplo do lado deles não vejo isso... (….) A mulher... eu acho... um ser muito interessante, porque eu acho que nós somos muito complicadas em certas situações e trabalhar duas mulheres juntas não, porque há sempre... uma tem que estar sempre por cima!” (PS4)

“(…)eu trabalhei com mulheres também e não tenho queixas nenhuma, há aquela tendência “ah! mas mulheres a trabalhar juntas é uma desgraça...”, eu não tive essa experiência, eu! Houve quem tivesse, eu não tive!” (PS5)

Relativamente à liderança feminina, as participantes parecem descrever, nas suas asserções, tanto uma liderança democrática e participativa, como uma liderança diretiva e autocrática. Esta última parece ser, na opinião da participante 3 (PS3), uma forma de defesa por parte das mulheres que as chefiaram. De uma forma geral, as nossas participantes valorizam as lideranças das chefias femininas.

“(…)eu acho que... no geral, a nível de liderança, as mulheres são mais exigentes... quando têm uma função de chefia (….) eu penso que no geral quando as mulheres tomam uma função de chefia são mais exigentes...” (PS1)

“Já tive experiência de liderança de uma mulher... (….)Nós temos as coisas muito mais à vontade do que eles, não temos as coisas tão rígidas não é? Mais flexível, não é tão ali na postura e ali mesmo na arrogância, é mesmo só ali... como capazes de dizer “fazes isto se faz favor” e eles não! E depois há outra coisa, a mulher é capaz de dizer, a mulher como chefe, “não, fulano de tal fez isto porque eu mandei fazer”, e se calhar os homens retraem-se e dizem “fulano falhou” mas acaba por ser “mas não foi porque eu mandei”... (….) Se eu gostei de ter uma mulher como Oficial? Gostei... e para além de nós pormos as pessoas um bocadinho mais à vontade, acaba por não é? não estarmos ali todos sisudos e todos “tu fazes e porque eu mando, porque eu sou aqui...”, não!” (PS2)

“Já tive mulheres a chefiar-me (….) as mulheres estão sempre à defesa, estão sempre à defesa, as mulheres logo à partida... porque o ataque é sempre a melhor defesa, já se costuma dizer e nós



mulheres caímos nesse erro, nós quando temos receio do que os outros pensam de nós então estamos sempre ao ataque, somos logo autoritárias e...(...) por exemplo eu tenho noção... não gosto de liderar, gosto mais de participar, mas há homens que conseguem e se calhar mulheres mas por acaso eu não tive nenhuma mulher que me chefiasse e que visse esse espírito... a mulher ataca logo, é bruta e... não é o ser bruta, aí estou a usar mal a palavra, ela defende-se é logo antes de ser atacada, que é para mostrar que “eu estou a mandar” e quer mostrar isso...(...) o exemplo que eu tive de mulheres a chefiar não nos sabia cativar e nós acabávamos por... sim fazem-se as coisas na mesma, mas faz-se porque se faz, é aquela situação...”(PS3)

“(...)quando ela chega ali à secção, ela não diz “eu quero isto!”, não! O que ela diz é “há isto para fazer, pronto, temos que fazer isto!”, não acho que é o facto de obrigar...(...) ela não, é mais “há isto para fazer”, mas de resto é muito semelhante ao homem!”(PS4)

“(...)acho que as mulheres tendem a ser um bocadinho mais subtis, não é? não é assim porque sim, acho que tendem a manter um ambiente saudável e os homens se calhar não tanto, pelo menos alguns, há alguns com quem eu trabalhei se calhar não tanto, se calhar não têm tanto esse cuidado, de ser politicamente corretos... será um liderança mais dura!”(PS5)

Quanto às suas próprias experiências de liderança, elas são descritas como positivas e percebe-se, das transcrições seguintes, que preferem praticar uma liderança democrática e participativa, na qual salientam a importância do reforço positivo. No entanto, se sentirem necessidade de praticar uma liderança mais diretiva e autocrática não se inibem por isso, não receando uma aproximação à liderança masculina:

“(...)a minha experiência em termos de chefia tem sido boa... também não há que ter medo de chamar atenção, nem pedir uma opinião, assim como relativamente à minha chefia (...)em termos de chefia não tenho qualquer problema, nem comigo a chefiar os outros, a minha postura como chefia, ali na minha secção acaba por ser igual não é? agora se eu tiver que mandar uma berro a um Cabo e dizer «não! tu tens que fazer isto e fazes porque eu quero e porque eu estou a mandar» não é? e ele diz que não faz, eu digo «não! tu fazes primeiro e se quiseres reclamar, reclamas a seguir», pronto se tiver que ser assim é!” (PS2)

“(...)tinha pessoas sob a minha alçada... foi uma experiência engraçada, lá está (...) se eu me rio muito, tornam-se abusadores e não ligam nenhuma aquilo que eu digo em aquilo que eu peço e passa-lhes completamente ao lado, se eu sou super autoritária, gozam-me e acabam por fazer, mas por fazer “porque quero, tu não mandas em mim” ou então “não me apetece fazer” e então é a tal regra, nós nem esticamos muito a corda, nem retemos muito a corda, brincamos um bocadinho e depois mordemos um bocadinho... quando eles sentem-se um bocadinho mais à vontade a gente “morde” um bocadinho, somos um bocadinho autoritários e dizemos que “atenção que aqui há postos”, “atenção que aqui tem que haver respeito”, quando a coisa também está muito séria, podemos mostrar que... e eu acho que há uma grande lacuna porque é muito mais fácil, é muito mais frequente dizer mal ou... dar grande importância quando a pessoa faz mal, o que está certo, mas também se deve dar muita importância quando a pessoa faz bem e essa pessoa sentir que fez bem, porque às vezes assim ganhamos a confiança e ganhamos o... eles gostarem de trabalharem connosco, se eu estou sempre a dizer aos rapazes “eh pah, vocês não fazem nada de jeito, vocês só estão aqui para passar o tempo, não gosto de trabalhar com vocês”, claro eles não querem trabalhar comigo e andam-se arrastar e não têm ânimo nenhum... se eu os tentar animar e lhes dizer “eh pah, fizeste um trabalho impecável” e pedir-lhes ajuda principalmente, dizer “ajuda-me aqui” ou “vá, anda lá fazer comigo”, porque assim é um trabalho em grupo, há uma ligação, porque nota-se muito a diferença entre “não! Tu vais fazer porque eu te mando e vais!”, cria uma distância, cria... eu sou chefe e eles são os meus subordinados... Se fizermos todos juntos, se partilharmos todos o momento, depois há uma cumplicidade... há um pouco isso e pronto, era o que eu acabava por fazer...”(PS3)

“(...)eu penso assim, desde que as pessoas desempenhem o seu trabalho eficientemente não há qualquer problema...(...)Se eles fizerem o trabalho eficientemente, não há qualquer problema, tanto lhes dou trabalho como os compenso pelo trabalho, apesar de eu achar que quando nós fazemos o nosso trabalho não temos que ser compensados, é o nosso trabalho, não é? somos compensados monetariamente e é bom, quando nós fazemos as coisas bem ou fazemos um trabalho bom, se ouça uma palavra de agrado, “olha parabéns, fizeste um bom trabalho”, mas não é obrigatoriamente porque se o meu trabalho é aquele, é aquilo que eu tenho que fazer, agora

claro se eu fizer algo de extraordinário ou fora do meu âmbito, isso é outra coisa, mas é bom a gente ouvir palavras de agrado! E eu sempre fiz isso...(...) na boa, eu nunca fui uma pessoa de eu quero, eu mando, não sou assim, não gosto...”(PS4)

“(...)aí já tive como chefia da equipa não é?... a experiência foi boa... não senti que tivesse alguma dificuldade por ser mulher, se calhar também porque não... não cheguei e não me fui colocar logo nessa situação, se calhar porque já me conheciam e já conheciam o meu trabalho não é? não senti dificuldade...”(PS5)

É visível nas transcrições que se seguem que as mulheres entrevistadas se sentem realizadas com a sua profissão, no entanto, é nítida a sua perceção da falta de reconhecimento da sociedade para com os militares em geral, o que lhes provoca algum descontentamento, do qual ressaltamos expressões como “só se lembram que no dia 25 as Forças Armadas recebem o ordenado” (PS2) ou “somos vistos como os chulos do estado”:

“(...)é uma profissão em que me sinto realizada (...)é bom... (...)deixar assim por uma ou outra coisa, não há assim nada que realmente me realizaria mais, não!” (PS1)

“Eu gosto de ser militar... (...) Gosto e não trocava por nada...(...) eu não me estou a ver a fazer mais nada a não ser isto e se às vezes fico triste com a imagem que a opinião pública tem de nós? Fico! Fico porque as pessoas são ignorantes, porque pensam que nós não passamos de parasitas da sociedade não é? mas enquanto eles estão em casa, há pessoas por aí nos países perigosos, tipo o Afeganistão e eles estão em casa sossegadinhos a ver televisão, ou se calhar estão em casa a receber o rendimento mínimo, enquanto que a nossa família está em casa e está com o coração nas mãos... para nós defendermos aquilo que depois dizem ser “Portugal, o nosso país”, mas as Forças Armadas é que lá andam... (...)se fico triste? Fico, fico muito triste, as críticas que há e fico... as pessoas são muito ignorantes e é fácil criticar... e é muito fácil ver um artigo num jornal e acreditar em tudo que a imprensa escreve e os que estão cá dentro é que sabem...(...) As pessoas não se lembram disso... quando há transporte de órgãos, as pessoas lembram-se que a Força Aérea é que leva os órgãos, ou quando há resgates? As pessoas não se lembram de nada disso, só se lembram que no dia 25 as Forças Armadas recebem o ordenado...”(PS2)

“(...)ter vivido isto tudo que vivi, para mim era uma coisa inatingível, eu, aos poucos e poucos, o caminho foi dando para... para enquadrar as coisas e para fazer a vida que todos nós, mais ou menos, tentamos fazer... é uma trajetória positiva... sem dúvida... (...)Um militar é logo visto que não trabalha, está a usufruir do dinheiro do estado, está a brincar com as responsabilidades importantes!”(PS3)

“Hoje em dia nós continuamos a ter essa função e já somos vistos como os chulos do Estado e isso é desagradável, nomeadamente quando nós temos que estar sempre disponíveis, essa é uma das grandes diferenças que nós temos em relação a um civil não é?(...) somos vistos como os chulos do Estado que não fazem nada e que andam aqui a ganhar e...”(PS5)

### 2.1.2- Estereótipos de género no exercício da profissão militar

Através da análise de conteúdo é porventura na questão das especialidades que as participantes desempenham que elas retratam ter sentido maior presença de estereótipos penalizadoras da mulher. Com efeito, a participante 1 (PS1), que se encontra numa especialidade dita “feminina”, confirma-o, pois vemos a presença do estereótipo da mulher cuidadora do lar de que sublinhamos esta frase: “no fardamento, acho que ali uma mulher tem ali mais um toque diferente... lá está, estamos se calhar habituadas ou sensibilizas para estas coisas, estamos mais habituadas a nível doméstico”. O mesmo acontece com as restantes participantes mas, neste caso, por se encontrarem em especialidades ditas “menos femininas”. Sublinham-no expressões como “mecânica mulher? Ah! não te estava a ver como tal...” (PS3); “ah, como é mulher não é boa nessa área” ou “e era quase “eh pah não mexas”, quase que era melhor nós não mexermos” (PS5). O estereótipo da mulher mãe também se encontra no relato da participante 4 (PS4), nomeadamente na expressão com que foi confrontada: “você vai para esta área?(...) Ele disse por ser mulher e se calhar daqui a uns anos quer engravidar”. Ela entendeu que as mulheres, sendo mães, estariam condicionadas ao desempenho de certas funções. As participantes parecem cientes de que opções por especialidades menos condizentes com o seu sexo não são tão bem aceites quanto as condizentes. Além disso, percebe-se que a estereotipia é interiorizada quando se reconhece ao homem que a sua apetência para determinada área lhe advém, supostamente, dos genes, como se ilustra: “acho que há uma facilidade genética para os homens”.

“(...)se calhar em relação à minha área, no fardamento, acho que ali uma mulher tem ali mais um toque diferente... lá está, estamos se calhar habituadas ou sensibilizas para estas coisas, estamos mais habituadas a nível doméstico (...) mas diferenças... é porque lá está, se calhar algumas em relação aos homens evidenciam-se mais, mas podemos... lá está se calhar em relação a algumas especialidade isso nota-se mais.” (PS1)

“(...)durante o curso todo só homens, não havia mulheres, todos militares, era a especialidade em si...(...) ter entrado para a eletricidade já diferenciou um bocadinho... porque são raras as mulheres que vão para essa especialidade...”(PS2)

“(...)[dizem]“mecânica mulher? Ah! não te estava a ver como tal...”(...) acho que há uma facilidade genética para os homens se enquadrarem na questão da mecânica, não há hipótese, é uma coisa que é natural deles (...)é mais complicado para as mulheres, porque as mulheres têm que estudar, têm que perceber e têm que ir ver e têm que... se enquadrar... os homens, noto que têm uma pequena facilidade, porquê? Porque é genético deles, eles têm uma... não sei explicar... é uma coisa que eles têm para a mecânica que nós, para atingir o nível deles, temos que estudar e temos que nos esforçar, mas fazemos à mesma, mas eles, é natural deles, mas nós chegamos lá da mesma maneira... (...) (PS3)

“(...)a mulher geralmente é dedicada a secretariado, informática, tudo mais, baseado na escrita, em profissões mais sossegadinhas, mais...(...) inscrever-me, em eletricidade, em armamento e em mecânico de aviões, tudo que geralmente elas não puxam, agora têm puxam mais, geralmente era para informática, para secretariado, para polícia, mas não muito para mecânica, então eu fui mesmo para mecânica. (...)então a pessoa que me recebeu, (...)vira-se para mim, fui a única a

ser chamada, e disse-me “você vai para esta área?”, e eu “então mas porquê? Eu sei que existem várias opções que eu posso escolher!”(...) Ele disse por ser mulher e se calhar daqui a uns anos quer engravidar e eu... (...) mas ali fiquei logo com o rótulo, porque era mulher tinha que ir para uma secretaria!”(PS4)

“Eu acho que há um pouco a noção de que, em determinadas áreas, nós somos mais incompetentes e que noutras menos não é? Embora eu não consiga concordar muito com isso, se calhar há é a tendência natural para dizerem “ah, como é mulher não é boa nessa área”, eu digo mais nas áreas da mecânica e desse género... (...)Acho que é... eles veem perfeitamente uma mulher no papel de secretaria mas se for num papel de mecânica não veem assim tão bem! (...)dando o exemplo das mecânicas e dos mecânicos, dos mecânicos dá a sensação que eles não têm que provar que são bons mecânicos porque sendo homens é normalíssimo ser, enquanto que uma mulher que cai numa manutenção ou numa linha da frente parece que tem necessidade de provar que realmente desempenha bem a sua função porque tem esse... porque há aquele estigma que sendo mulher não vai ter jeito nenhum para aquilo...(...) e era quase “eh pah não mexas”, tipo quase que era melhor nós não mexermos, nas aulas práticas eu lembra-me de inicialmente haver um bocadinho haver essa tendência para nos encostarem para a parte...” (PS5)

Para além das especialidades, no discurso das participantes encontra-se uma relativa legitimação de assimetrias entre os sexos, uma vez que reconhecem como característica feminina a falta de força de que sublinhamos a expressão “a nível de esforço físico, é impossível combater com eles não é?” No entanto, evidencia-se como característica feminina positiva a capacidade cognitiva das mulheres.

“(...)Eles têm mais força (...) de uma forma geral os homens se calhar têm mais robustez... (...) estou a falar questões mais físicas, físicas de aspeto.” (PS1)

“(...)claro, havia a parte física que acabava sempre por... né... por diferenciar, acaba sempre... mas de resto não!(...)a parte física acaba por ser também um entrave, muitas das vezes mas não, desde que a pessoa consiga... (...) e aqui também, há mulheres super inteligentes não é, e nota-se pelas notas... não é pela capacidade física, porque muitas vezes a capacidade física não tanto, mas na capacidade intelectual nós somos muito mais capazes...”(PS2)

“(...)a parte física é que eu não estava habituada, tive que me adaptar porque puxam muito, puxam pela nossa capacidade física...(...) PS3)

“(...)a nível de esforço físico, é impossível combater com eles não é? (...)a nível físico existe alguma diferença, a nível de conhecimentos? Eh pah, somos mais inteligentes que eles, sem dúvida! Completamente! (...)se calhar não com tanta facilidade porque há determinadas situações em que o físico prevalece muito... (...)porque lá está, o aspeto físico é sempre mais difícil para nós...”(PS4)

### **2.1.3- A progressão na carreira**

Relativamente à progressão na carreira, das asserções transcritas a seguir, percebe-se que a instituição respeita a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, pois, na opinião das entrevistadas, ambos podem progredir na carreira de igual forma. No entanto, nos seus discursos constata-se também que as participantes percecionam a existência de segregação no seio da instituição: nível vertical, pois ainda se encontram poucas mulheres em lugares de topo, chegando mesmo uma das participantes (PS4) a afirmar que “Você há de ver que nunca há de estar uma mulher como Chefe do Estado Maior, nunca há de!”, percebendo-se ainda das suas palavras que as mulheres que desempenham lugares de chefia são “travadas”, “abafadas”; nível

horizontal, porque as mulheres ainda se concentram mais em especialidades “ditas femininas”.

“(…)portanto aquilo que eu puder alcançar por ser mulher é igual a ser homem, pronto... não há distinção de carreiras, não há x vagas para aquele posto por ser mulher ou por ser homem, não há essa... não há distinção... (..) em termos de progressão são iguais, as oportunidades são iguais. (...) mas quando a gente olha às carreiras de topo as mulheres parecem que não conseguem lá chegar mas... até que ponto é por ser mulher, não sei... (..)quando é para ser uma mulher a ir à frente a porta é fechada.” (PS1)

“(…)aumentámos muito em número, não digo em mecânicas, porque as mecânicas somos sempre poucas, mas por exemplo especialidades como abastecimento, secretariado, meteorologistas... aumentámos muito, muito...(..) ir para o curso de Sargentos está ao alcance de uns e outros, desde que se passe nas provas claro!”(PS3)

“Eu tenho uma chefe (...) e noto às vezes que só o facto dela... por exemplo há muita informação que devia passar por ela, devia ser ela a decidir e não o fazem! Agora não sei se é por querer o monopólio todo, se é pelo facto de ser mulher, não sei! (...)A presença da mulher ainda está muito travada, eu acho e eu vejo isso quando elas são Chefes!(...) por mais capacidade que a mulher tenha, é o homem que continua a liderar! Você há de ver que nunca há de estar uma mulher como Chefe do Estado Maior, nunca há de! Nós temos uma... se não me engano... não tenho a certeza mas acho que ela é Tenente Coronel... mas é uma juíza, não tenho a certeza, mas acho que sim, mas é a única que está assim num lugar de topo! (...) Aqui as oportunidades são tanto para eles como para elas, as escolhas são tanto para uns como para outros...(..) como lhe disse, nós somos muito mais inteligentes que eles, mas eles abafam-nos, tentam de certa maneira abafar-nos, vê-se isso a nível de todas profissões, a nível político, a nível das Forças Armadas, a nível de outras empresas... acho que as mulheres são um bocadinho abafadas!”(PS4)

“(…)até porque nunca vimos as coisas como “há x vagas femininas, há x vagas masculinas”, eu acho que não...(..) eu acho que tenho um bocadinho de curiosidade no que é que vai mudar quando as mulheres chegarem lá ao topo porque isso ainda é uma coisa que não se vê muito não é, porque ainda não houve tempo suficiente para isso... e tenho um bocadinho de curiosidade, acho que se calhar algumas coisas seriam diferentes, não sei...”(PS5)

Indo ao encontro do que está expresso na citação acabada de referir, relativamente à progressão de carreira, as participantes sentiram-se incentivadas por parte das suas chefias, nomeadamente no momento em que concorreram ao curso de Sargentos, o qual lhes conferiu a entrada para o quadro permanente como referimos anteriormente, reconhecendo a igualdade no incentivo, havendo, em seu entender, um incentivo igual da carreira feminina como da masculina.

“Sim, já tive chefes que sim (...)sim já tive chefes que me incentivavam e aos colegas(...) presentemente também já se podem tirar algumas horas durante o dia” (PS1)

“Sim, sim, a mim, por exemplo quando houve a possibilidade de eu concorrer ao curso de Sargentos não é, aliás até antes, antes quando eu fui para o voo também perguntei ao meu chefe, que eu dava-me muito bem com o meu chefe, e perguntei o que é que ele achava, se eu deveria ir ou não, e ele disse-me “não, vais aproveitar, vais aprender coisas novas, vais aproveitar, não é o facto de eu perder uma pessoa na minha secção ou não, vem outra pessoa, não há problema, não há ninguém insubstituível” e pronto, é sempre uma pessoa mais sábia, mais velha não é. Mas se incentivam? Incentivam, também quando fui para o curso de Sargentos também...”(PS2)

“(…)naquele ano em que fui ou estava a ponderar ir para o curso de Sargentos, senti esse apoio, esse incentivo... eu por acaso tinha o privilégio de ser a mais antiga na altura e todos os outros ajudaram-me nesse sentido...(..) E eles também incentivam os meus camaradas homens...”(PS3)

“Quanto a mim... não! Nem quando foi para pensar ir ou não para o CFS, eles nunca souberam disso... (...)Podem-me dar uma opinião, e incentivar, tudo bem, posso até contar com ela mas não vai contribuir, não vai pesar para a minha decisão!”(PS4)

“Se calhar senti como Praça, enquanto Praça sim, fui incentivada a concorrer ao curso de Sargentos... mas acho que não pelo facto de ser mulher, havia essa tendência sim, “tenta lá”...”(PS5)

De acordo com as percepções das participantes, as razões para o investimento e desinvestimento na carreira são múltiplas. As razões apontadas para investimento prendem-se, como se constata a seguir, com a possibilidade do curso de Sargentos lhes permitir ingressarem no quadro permanente, sem o qual, após anos dedicados à instituição, ficariam desempregadas, sendo este também o momento a partir do qual ‘podem’ casar e ter filhos. No momento, para as participantes, uma das formas de progressão seria concorrerem ao curso de Oficiais, no entanto, as participantes desconsideraram-no exatamente por razões familiares, porque a frequência do curso as faria ter de afastar-se, antevendo-se aqui dificuldades na conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, percebendo-se o seu papel na família. Apontam também como razões para o desinvestimento o facto de já não se sentirem motivadas para isso. Uma das participantes (PS5) declina essa possibilidade por não se identificar com as funções. Embora a opção pelo desinvestimento seja uma opção pessoal das participantes, é nítida a antecipação do conflito entre os dois papéis (família vs. carreira) a que essa opção as remeteria:

“(...)já surgiu novamente e continua a surgir essa opção de concorrer a oficial porque nós até uma determinada idade podemos concorrer a oficial... hoje em dia também pesa a família, não é só a parte profissional, pesa a família e depois, indo para oficial, se como sargento nós estamos condicionado algum tempo das unidades, como oficial é mais reduzido, portanto, andamos sempre a saltar mais de unidade, então com família, filhos pequenos, uma pessoa depois faz opções e pronto e hoje em dia não penso...”(PS1)

“(...)quando vamos para o curso de Sargentos já é para ingressar no quadro permanente né, temos que ter outra... para além de termos vantagens também temos que ter outras responsabilidades(...) assustava-me um bocadinho não entrar [para o curso de Sargentos]e não saber o que é que queria fazer ao final dos 9 anos, por isso...”(PS2)

“(...)eu entretanto caso-me, como muitos camaradas meus que se casaram na altura, já compramos casa... já vemos aquilo de outra maneira, começamos a ver como “eu tenho que fazer isto e tenho, porque tenho”, não vamos estar ali como lamechas e para a frente e pronto. E fizemos, fizemos o curso de Sargento! (...)a única coisa que eu poderia evoluir, se é que se pode dizer evoluir, ou progredir era ir para Oficial, só que avaliando a minha situação em que eu tenho uma criança pequena, eu teria que me distanciar dele, sei lá... durante... à volta de cinco anos e... não ponho isso em causa sequer!”(PS3)

“(...)agora estou naquela fase que necessito fazer mais qualquer coisa, só eu ainda tenho o meu filhote pequenino, ele ainda precisa de mim! (...) é se calhar fazer mais qualquer coisa para além da Força Aérea, um curso, uma atividade qualquer...(...) ainda pensei concorrer para o curso de Oficiais, também não ia muito mais além porque a nível da minha especialidade, no máximo Major...(...) mas... eu casei durante o curso de CFS e nós os dois ainda pensámos concorrer ao CBT mas... depois desistimos, porquê? Porque... para mim... para mim a família vale tudo e depois como estávamos a iniciar uma vida familiar, era tão recente e imaginávamos ter filhos e depois veio o X, pronto, ficámos por ali!(...) mas sentimos mesmo que ficamos por aqui a nível da carreira militar mesmo, acho que não vamos... só se isto der uma grande volta e...(...) depois o facto de estar 3 anos também fora daqui, da minha vida, do meu filho, do meu marido, isso mexe muito comigo, muito mesmo!”(PS4)

“(…)sou sincera, não pretendo passar por mais curso nenhum, não pretendia ir por exemplo a um curso de Oficiais (...)Em termos de funções são funções que me desagradam, eu gosto de componente prática (...)não me vejo num posto de chefia porque as funções são totalmente distintas, eu gosto da parte prática, tem só a ver com isso, não tem nada a ver com não gostar de Oficiais...”(PS5)

Talvez o desinvestimento, retratado antes pelas participantes, também se prenda com o congelamento de progressões, ou seja, não demonstrarão interesse em investir num outro curso, porque a progressão estará igualmente congelada. No entanto, constata-se pelas descrições, que há um sentimento de frustração e desmotivação face à situação, assente na convicção de que, daqui a 10 anos os filhos ainda as verão no mesmo posto (PS2; PS5).<sup>55</sup>

“(…)agora na conjectura atual é que, tanto para uns como para outros não há... pronto... a nível das progressões, está tudo congelado, mas isso tanto tá para homens como para mulheres... (...) daqui a 10 anos já não conto ser primeiro sargento (...) possivelmente continuo ainda no mesmo posto, portanto e é um bocado desmotivante, ao fim de tanto tempo (...)estando sempre no mesmo posto não há grandes aspirações, uma pessoa fica desmotivada...”(PS1)

“Neste momento, com a crise que estamos atravessar e tudo, as nossas... pronto, em termos de Forças Armadas isto está muito estagnado...(…) Se continuar tudo igual? Como está agora? Imagino o meu filho a dizer, que ele agora já começa a falar, mas daqui a um, dois anos, “ah a minha mãe é Primeiro Sargento na Força Aérea, ah o meu pai também”, daqui a mais 10 anos “a minha mãe continua a ser Primeiro Sargento na Força Aérea e o meu pai também”, pronto, mas não me vejo a sair da instituição, não! Se a conjuntura mudar... mas se acho que vou subir? Sim, acho que vou subir, subir isto é de forma automática, toda a gente terá oportunidade de subir...”(PS2)

“(…)em termos militares a trajetória não foi ainda mais devido aos congelamentos, isso é que é negativo...(…) no tempo que nós estamos a viver agora... é muito ingrato, eu com a minha idade sei que cheguei ao topo de carreira e então nós chegamos a um ponto em que estamos no...(…) então vivemos assim um clima de frustração talvez, sentimo-nos parados...(…) vamos nos mantendo e vamos rezando para que a situação não piore... porque melhorias não acreditamos já, acreditamos que a coisa vai-se mantendo e a ver se não piora porque já nem há promoções, já não há... está tudo congelado! (...)Daqui a 10 anos? Como Primeiro Sargento e com 33 anos... isto por causa daquelas questões que já referi... congelamentos e isso...”(PS3)

“Mas acho que sim, a nível... aqui na Força Aérea só se isso der uma volta muito... não vou dizer que não chego a Ajudante, provavelmente vou chegar porque existe, lá está, a minha especialidade, durante uns anos os cursos eram de 20 e tais, 30 e tais, agora já não, na minha altura foram 6, ou seja, aquela gente vai ter que sair toda, por isso é que não digo que não chegue Ajudante, mas mais se calhar não...(…) Se calhar daqui a 10 anos estou com mais rugas e mais nada, a nível profissional exatamente igual!(…) A nível profissional, se me mantiver aqui não devo viver muito mais, a nível de promoção, espero pelo menos chegar Ajudante!”(PS4)

“(…)agora daqui para a frente é uma incógnita, acho que estamos parados, completamente! Não creio que haja grandes oportunidades de progressão...(…) em termos profissionais daqui a 10 anos, estarei estagnadíssima creio eu, o que é muito triste... neste momento eu não queria estar no topo da minha carreira não é? (...)mas também não pretendia morrer como Primeiro Sargento, é sempre bom nós irmos subindo algum patamar não é? e acho que o que é mais desmotivante nesta altura e não só para mim mas se calhar a nível geral e não só pela estagnação, também não é?(...) é muito triste o nosso filho ver-nos “eh pah, quando eu entrei para a primária a minha mãe era Primeiro Sargento, já estou na universidade e a minha mãe continua Primeiro Sargento”, é um bocado triste não é?”(PS5)

---

<sup>55</sup> Tomámos nota durante as entrevistas de que as participantes se referiram a este facto com algum humor.

## **2.2- Conciliação entre a vida familiar e vida profissional**

Já se percebeu, atrás, que a questão da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional se coloca a estas participantes como um assunto prioritário. Vejamos de que forma esta conciliação é, ou não, operacionalizada por elas.

### **2.2.1- O conflito de papéis na esfera privada e profissional**

Das transcrições abaixo constata-se que a “discriminação positiva” reveste-se de alguma perversidade, seja pelo uso dos seus direitos laborais relativos à maternidade e à família, seja por ações de caráter público em favor da igualdade entre homens e mulheres. Com efeito, há a percepção de que as “políticas amigas da família” acabam por lhes causar alguma penalização no contexto profissional face aos seus camaradas homens, pressentindo-se discriminação e revelando também algum desconforto relativamente ao uso dos seus direitos, como se percebe da participante 3 (PS3): “na prática há sempre zum-zuns cada vez que nós nos vamos embora para dar de amamentar ao nosso filho ou que estamos fora e que nos apresentamos da licença...”. Tal poderia ser minimizado se os homens também fizesse um maior uso das suas licenças de parentalidade. Na opinião da mesma participante 3 (PS3), isso poderá não acontecer porque se percebe que aqueles que já fazem uso dela, são também discriminados pelos seus pares mais velhos, e sobre isso sublinhamos a frase: “bem e eles hoje em dia também podem tirar licença, mas são apontados, são apontados, eu já vi isso, os mais velhos a dizerem “as modernices hein?”

“Isso faz-me sempre pensar na teoria e na prática... na teoria toda a gente é a favor de todos os benefícios que a mulher tem quando tem um filho, nas licenças, nas horas para amamentar, mas na prática não são... na prática há sempre zum-zuns cada vez que nós nos vamos embora para dar de amamentar ao nosso filho ou que estamos fora e que nos apresentamos da licença... (...) mas na vida militar eu vivi isso, a parte do teórico de “ah, não, tens direito, então?”, mas depois chegamos e “ah, isto é sempre a mesma coisa, ter mulheres a trabalhar dá sempre dores de cabeça...” (...) o papel de mãe sobrepõe ao papel de profissional e pode eventualmente criar mau ambiente no trabalho porque é sempre apontada que tem benefícios e que tem regalias que os outros não têm... porque os homens dizem logo “mas eu também tenho filhos”, a resposta deles é logo essa, é logo essa... (...) porque a única coisa que os homens nos atiram à cara na questão das licenças é que eles também têm filhos... eles têm filhos mas não é a mesma coisa... bem e eles hoje em dia também podem tirar licença, mas são apontados, são apontados, eu já vi isso, os mais velhos a dizerem “as modernices hein? Já tiram licenças também”, e eu acho muito bem que eles tirem, eles têm esse direito ... (...) mas há um grande número na nossa organização que ainda têm a visão de que as mulheres são beneficiadas nesse aspeto de licenças, de apoio aos filhos, aí é que eu acho que há grande diferença, no ter filhos, no ter licenças, no ter que ir com os filhos ao médico... mas se for falado eu acredito que a coisa mude, nas próximas gerações...”(PS3)

“O facto de ser mãe por exemplo, eu sou mãe, não é por ser mãe que tenho que prevalecer em relação aos outros, isso é um problema meu, não é um problema da instituição ou de um emprego qualquer, é problema meu, é a minha vida, ninguém tem nada a ver com isso, a



instituição não tem nada a ver com isso!(...) do facto de ser mãe, eu não tenho que ser privilegiada por ser mãe, nem por ser mulher(...)Existem às vezes situações, por exemplo a escala de serviço, eu tenho colegas meus que são separados, que as mulheres os deixaram ou... e que ficaram com os filhos, não é porque eles são pais que vão deixar de fazer o trabalho deles, não, eles continuam a fazer o trabalho deles e há muitas senhoras que querem prevalecer em relação a essa situação, por serem mães ou são mães solteiras...”(PS4)

“Eu fui à ação social e estava um senhor Oficial na ação social e recebeu-me lá e eu fui tentar explicar a minha situação, porque o infantário... os infantários não trabalham fora de horas não é e na altura o pai do meu filho tinha entrado para o curso de Sargentos, portanto estava ausente e eu não tinha... como... ir para a linha da frente e onde deixar o meu filho não é? em situações em que me fosse pedido para estar lá fora de horas não é! E então esse senhor Oficial perguntou-me “que idade é que a menina tem? Então acha que tem idade para ser mãe? Então também tem idade para se desenrascar” (...)Eu sou sincera, eu acho que muitas vezes isso é alimentado pelas próprias mulheres...(...) acho que o facto de nós tentarmos ser iguais é também um ponto de discriminação não é, “olha o dia da mulher” mas porquê o dia da mulher? (...)porque diferença ainda existe, eu acredito que sim, que a diferença ainda existe, mas se calhar se nós não fizéssemos tanto aparato em torno disso as pessoas já se tinham habituado mais a essa ideia porque na realidade nós já fazemos praticamente tudo não é?! As coisas nunca vão ser iguais não é?”(PS5)

A distância da família é uma preocupação para as participantes daí que se esforcem por estar junto dela. Existindo este distanciamento físico, como se retrata, ela revela-se penalizadora para as participantes, pois têm que assumir sozinhas o cuidado para com os filhos, como se constata:

“(...)as dificuldades que eu sinto é a separação (...) tive que sair e não consegui reunir a família para irmos todos para o mesmo sítio, tive que vir com os meus filhos, ele teve que lá ficar, pronto.” (PS1)

“(...)o facto de nós conseguirmos conciliar, ficando juntos também facilitou um bocadinho...(...) decidimos, nas colocações, “não, vamos para X os dois”, e pronto viemos para X, os dois...”(PS2)

“(...)agora estamos a correr um período bom, porque o meu marido está mais presente, está mais em casa, posso contar mais com ele...”(PS3)

“(...)e eu tinha já o meu marido colocado aqui em X, eu sabia que ia abrir uma vaga para X, eu tinha que me esforçar para conseguir ficar à frente para poder... para não estar, não é, para estar à vontade para poder chegar ali e escolher, “não, aquela vaga é minha”, não vou estar a prejudicar nem terceiros, nem nada, aquilo é meu porque eu mereço!”(PS4)

“(...) como o pai do meu filho estava no curso, o curso era de segunda a sexta, e ao fim de semana estava presente, e aí eu condicionava o meu fim de semana um bocadinho para conseguir desenrascar-me durante a semana que estaria sozinha! (...) depois também eu só estou sozinha com o meu filho desde os 7 anos dele e ele tornou-se uma criança muito autónoma.”(PS5)

Em virtude da maternidade, percebemos das transcrições, que o desempenho profissional tem duas velocidades, uma antes de ser mãe, outra depois. Há a constatação de que a maternidade passa a ser o aspeto central das vidas destas mulheres, em função do qual serão tomadas decisões, que também envolvem as questões do trabalho. Antes da maternidade haveria convívio com os pares, haveria tarefas mais ‘perigosas’, haveria oportunidades várias aproveitadas, haveria horários diversos, haveria missões. Depois da maternidade a disponibilidade para a profissão é outra, procurando-se tarefas ‘mais calmas’ e abdicando-se de experiências profissionais novas, sendo que o papel de mãe parece sobrepõe-se ao papel da profissional. Percebe-se, aqui, que as necessidades de

ambas as instituições (família e instituição militar), podem colidir, como demos conta na parte teórica deste trabalho:

“(…)quando, as mulheres militares ainda não têm família e vivem numa unidade, convivem, se calhar, muito mais tempo com os camaradas do que na sociedade civil que chega-se ali e trabalha-se ali aquelas horas do dia.” (PS1)

“(…)andava pendurada no helicóptero, a partir do momento em que decidi engravidar, decidi “não! não vou andar empoleirada em lado nenhum e então vou acalmar e vamos ver se tenho possibilidade de ir para um sítio que seja bastante mais calmo” não é? (...) [as oportunidades] Foram bem aproveitadas, foram todas na altura certa, (...) eu costumo dizer que a minha fase do voo já passou(...) Agora é família, trabalho sim, mas família e pararmos um bocadinho... (...) É natural que muitas vezes ponha a família em primeiro lugar mas nunca prejudicando o serviço! Mais depois de ter sido mãe...” (PS2)

“(…)fui para a linha da frente (...)é uma boa preparação porque não temos horários e a vida particular é... é exigente... porque estamos... a qualquer hora estamos a trabalhar, saímos tarde, entramos cedo, era cansativo e era o dia inteiro a andar de um lado para o outro... (...) Depois entretanto... eu já acabo o curso de Sargentos grávida e tenho o meu filhote... (...)e eu decidi não! Eu não posso continuar nisto, porque nós já temos alguém em quem pensar e depois nós pensamos primeiro neles do que pensamos em nós, eu disse não! Eu vou dar um intervalo e vou conhecer outra faceta e assim fiz.” (PS3)

“Eu, hoje em dia, eu não ponho nada à frente da minha família, ou seja, eu podia estar neste momento numa aeronave que faz missões lá fora, até podia ter destacamentos lá fora, mas eu não faço, eu prefiro estar aqui em X, porque eu penso mais neste momento no meu filho, na educação do meu filho...”(PS4)

“a primeira grande dificuldade é a maternidade não é? eu por exemplo estava numa manutenção e não queria nada sair de lá... (...) eu tive que abdicar de entrar para o voo que, na altura em que estava ali na manutenção do (...), tinha a possibilidade de entrar para o voo (...) na circunstância de estar sozinha não é? não tinha mesmo como, portanto tive de abdicar de uma coisa que eu gostaria de ter feito em função da família não é? (...)nós temos que condicionar toda a nossa vida familiar em função da nossa profissão...”(PS5)

### **2.2.2- As estratégias de conciliação de responsabilidades**

As estratégias de funcionamento em casa, com vista à conciliação, como as transcrições testemunham, passam quer pelo recurso à rede de apoio, quer, na sua ausência, por um papel assumido de ‘super mulher’. A rede de apoio é essencial para estas mulheres, como se testemunha nas expressões “porque sozinha era mesmo impossível” (PS1). Mas a falta da referida rede implica que se tenha que “fazer um pouco de ginástica” (PS2), revelando-se aqui um papel de ‘super mulher’, pois tomam-se para si todas as tarefas domésticas, o que faz com que, como refere a participante 1 (PS1), “sobra muito pouco tempo”. A organização é referida como essencial face ao facto de as participantes fazerem serviços de 24 horas seguidas e apesar de haver referências à partilha de tarefas com os maridos ela poderá não ser equitativa, como testemunha o discurso da participante 4 (PS4), “ele ajuda-me em tudo”, subentendendo-se que a responsabilidade das tarefas continua a ser vista como feminina, havendo mesmo, como que a título de “recompensa” a preocupação em “não sobrecarregar” (PS4). Para além disto, a preparação das refeições assume-se como tarefa a que a

mulher está votada. Há também o reconhecimento da invisibilidade e pouca valorização do papel de cuidadora do lar (PS5):

“Quando estou de serviço, os meus pais moram a 50km e peço para eles virem tomar conta dos meninos à noite e pronto, quando é nessa situação recorro, porque tenho a quem recorrer não é? eles fazem parte do meu apoio, porque sozinha era mesmo impossível... (...) Vou levar os meus filhos, vou buscá-los, depois ao fim do dia, a vida normal, jantar, banhos, sobra muito pouco tempo, é tudo para uma pessoa, mas pronto” (PS1)

“Consegue-se, mas às vezes é preciso fazer um pouco de ginástica porque também não temos família perto.” (PS2)

“(...)nós temos que fazer a nossa vida, apesar de termos marido, o nosso filho é a nossa prioridade, pelo menos eu falo por mim, mas eu tenho que saber que consigo fazer tudo que está eu! (...)depois caio um bocado no exagero, mas eu sou muito controladora, as coisas têm que estar todas feitas e eu tenho que saber que as coisas estão feitas porque se falha alguma coisa... e eu não posso estar a contar com, ou depender de, tenho que saber que consigo gerir a situação... (...)e eu poder contar só com o meu horário e ter também a minha sogra para me apoiar... mas nessa altura foi difícil conciliar... (...) eu faço escalas de serviço, ou seja, estou 24horas na base, já estou mais tranquila nesse aspeto, e se eu estiver de serviço, o meu marido, já consigo conciliar com ele, eu estou fora mas ele está com ele... no primeiro ano de vida do meu filho ele esteve sempre com a minha sogra, ou seja, estamos mais tranquilos, qualquer problema, que não houve, quer queiramos, quer não, estamos mais tranquilos... (...)hoje em dia já não me preocupo, porque eu quando o deixava dizia sempre “faz assim, faz assado” e “a esta hora tens que fazer isto”... depois fui deixando (...)mas eu era muito de “tens que fazer isto” e depois ligava “e está tudo bem?”, eu vou confiando, e as coisas vão acontecendo e eu vou criando confiança nas pessoas e confiança de não estar ao pé dele, hoje em dia deixo-o e já não há recados, nem nada dessas coisas!”(PS3)

“Organização... sei que se daqui a um tempo tenho um serviço organizo a minha família, organizo a minha casa... (...) Eu tenho um marido excelente, ele ajuda-me em tudo... porque o meu filho tem muita atividade para além da escola (...) então também não vou sobrecarregar tanto o meu marido! Claro que deixo a comida preparada para eles os dois, também é só uma refeição, (...)a única coisa que organizo é deixar o comer feito, o resto não preciso de me preocupar com mais nada!”(PS4)

“Claro, depois tinha que orientar tudo não é... as refeições e isso é trabalhoso, essa é uma parte que ninguém vê e que ninguém pensa, por exemplo quando eu faço serviço, agora ele já se desenrasca não é? mas quando ele era mais pequeno, que não cozinhava, eu fazia serviço 24horas, se não saísse do serviço e gozasse logo a folga, ficava a trabalhar não é? então já eram logo 3 refeições, são 3 refeições que eu tenho que fazer e pensar atempadamente!”(PS5)

A interiorização do estereótipo de mulher cuidadora é patente nesta transcrição, da qual destacamos a expressão “predispostas a”, conferindo-se como uma características inata, parecendo traduzir-se aqui a aceitação de que haverá uma maior sensibilidade da mulher para este tipo de tarefas.

“(...)uma mulher vai para casa, tem um filho, tem a casa para cuidar, tem que fazer isto, tem que fazer aquilo e eles chegam a casa, sentar-se à mesa e... nós temos muito mais capacidades de fazer certas coisas que eles... e estás mais predisposta a!” (PS2)

Para que as responsabilidades sejam acauteladas, no local de trabalho fazem-se alguns ajustes e, por vezes, conta-se com a boa vontade dos camaradas como se percebe das transcrições seguintes. Trocam-se serviços, acautelam-se tarefas, trocam-se folgas. Esta questão parece ir ao encontro do referido anteriormente, pois é sobre a mulher que costuma recair a obrigação de se ajustar em função das necessidades familiares.

“Eu como sou muito controladora, tinha que dar assistência ao meu filho e depois o meu filho teve aquela fase de adaptação ao infantário, teve aquela parte de viroses, tinha doenças, tinha... pronto... e nós estamos sempre a sair, sempre a ir... um benefício que eu acredito que nós temos diferente do mundo civil que, basta falarmos com o nosso chefe, se tivermos um bom relacionamento e podemos sair e tratar do assunto... (...)mas assim que ele vai para o infantário começa a haver aquela adaptação dele, aí foi, foi complicado, aí se não fosse as chefias a permitir que eu me ausentasse, porque o meu marido na altura não estava presente, que eu me ausentasse, que eu tirasse um dia, dois para eu poder assistir ao meu filho, tinha sido complicado, tinha sido muito complicado... (...)mas lá está, não tive problemas porque hoje em dia as chefias já estão mais cientes dos problemas e já estão mais condescendentes com as dificuldades das pessoas e já permitem essas coisas, eu levei o meu filho, tive com ele e às vezes levo-o para o local de trabalho, ainda hoje há situações... já o fui buscar à escola e levei-o para o local de trabalho!”(PS3)

“(...)ele faz serviço de férias e eu vou substituí-lo no dia seguinte! Pronto, não vou dizer que foi fácil nessa altura porque não foi, mas resolvi simplesmente a situação! Porquê? Porque podia acontecer alguma coisa ao meu filho durante a noite, mas eu fazia isso para não prejudicar terceiros...(...) Então para que se acontecesse alguma coisa com o meu filho eu tivesse a possibilidade de estar com ele e com o meu marido, então eu trocava sempre os meus serviços, tentava nunca ir render o meu marido...”(PS4)

“(...)na altura ainda era casada, o meu filho era pequeno (...)e iam-me transferir para (...) normalmente [aí] trabalha-se fora de horas, não é que se trabalhe mais, trabalha-se é diferente, os horários são diferentes, temos que estar mais cedo, normalmente saímos mais tarde (...) tive que me desenrascar e como é que eu me desenrasquei? Um acordo de amigos, de quem trabalhava comigo, fizemos ali um acordo, quando eu tivesse... quando me calhasse a mim, porque aquilo havia tipo uma escala, havia voos noturnos, havia saídas de aviões mais cedo e haveria por exemplo de fim de semana, o que eu fazia era, olha sujeitava-me, quando não era compatível com o horário do infantários eles asseguravam a minha tarefa e eu assegurava às sextas feiras e aos fins de semana, assim era bom para todos...”(PS5)

No decorrer das entrevistas surgem, da parte das mulheres entrevistadas, algumas ‘sugestões à instituição’ de que damos conta aqui, salientando que todas elas se prendem com a questão da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional:

“Acho as únicas dificuldades a meu ver é para aqueles casos em que as mulheres são mães solteiras, sem apoio familiar e fazem serviços, às vezes têm de pagar a alguém de confiança para ficarem com os seus filhos. A instituição devia precaver estes casos mas não existe qualquer ajuda nesse sentido!” (PS2)

“(...)se eles pusessem em cada unidade, que para eles não é difícil, 2 educadoras para estarem com as crianças (...) as mulheres onde os filhos estão ao pé, nem que seja por metros, é diferente, nós vamos, acontece qualquer coisa telefonam-nos e nós vamos ver da criança, não é como nós, que temos que sair do local de trabalho, temos que vir a (...), trazer a criança, ir com ela ao hospital, eu acho que isso dava mais estabilidade para as mulheres virem para a organização!”(PS3)

“(...)se calhar é uma das coisas que eu acho que podia mudar na instituição, não era nós sermos facilitadas, era por exemplo as bases serem obrigadas a ter um infantário que cobrisse essa tipo de situações [horários não coincidentes com infantários] não é?(...) se calhar isso era ótimo e se calhar de condicionar tanto as pessoas, tantas famílias, isso era um dos aspetos que poderia ser melhorado e que existe noutras firmas, noutras empresas... (...) em que se calhar o número de pessoas com essa dificuldade é muito menor e que têm essa preocupação, portanto aqui acho que faria todo o sentido, sim! (PS5)

### 3 – Síntese conclusiva

Ao longo da análise feita neste capítulo ao material que recolhemos juntos das nossas participantes pareceu-nos que as questões de género, embora transversais aos seus trajetos enquanto militares, teriam tendência a agudizar-se quando elas já teriam constituído família e eram mães. Esta perceção terá estado na base da construção das nossas duas dimensões de análise. Assim, designámos a primeira de *Tornar-se mulher militar* e a segunda de *Ser mulher militar*, para distinguirmos esses dois momentos, um em que se aprende a profissão, outro quando se a desempenha de facto.

Da análise de conteúdo de que demos conta, pudemos perceber que, para as nossas participantes, as motivações que as conduziram, há quase duas décadas, a um contexto profissional fortemente “genderizado”, reduto ainda da masculinidade, se prenderam mais com questões relacionadas com o “sonho” (PS3), o distanciar-se de áreas profissionais ‘tipicamente femininas’, “a euforia de algo diferente não é?” (PS5), do que com questões de ordem remuneratória.

Como se havia salientado na parte teórica deste trabalho a legislação produzida sobre a entrada das mulheres nas Forças Armadas acontecera sempre *ex post*, o mesmo viria também em termos fardamento e instalações. Tal é confirmado pelas nossas participantes, ao relatarem as modificações que testemunharam e isto foi diretamente verbalizado nas palavras de uma das nossas participantes: “primeiro colocaram-nos cá e depois é que alteraram as infraestruturas, deveria ter sido ao contrário não é?” (PS5).

Muito embora as participantes tenham vivido essas mudanças, não as sentiram como discriminatórias, nem representariam para si um entrave à sua integração. Um aspeto que gostaríamos de salientar sobre este período foi o do impacto, considerado positivo, da presença de outras mulheres, muito embora, como veremos adiante nas palavras das participantes, na sua trajetória profissional posterior passasse a haver um distanciamento dos seus pares, em virtude de comportamentos considerados, por elas, desviantes, tornando-se penalizadores da imagem da mulher militar. Para além disto, perceciona-se uma preferência pelo afastamento físico face a outras mulheres quanto ao desempenho profissional.

Foi importante percecionar também que as participantes reconheceram que a instituição respeita o princípio da igualdade entre homens e mulheres, relativamente às expectativas para com os/as seus/suas militares, princípio este também partilhado, nas

palavras das participantes, pelas suas chefias, pois afirmaram sentir-se incentivadas, à semelhança dos seus camaradas, a investirem nas suas carreiras. No entanto, apontaram às gerações mais velhas as maiores resistências à sua presença, mas das suas palavras, percebe-se que optam por desvalorizar essa situação, confiando que isso deixará de acontecer quando essas gerações abandonarem as Forças Armadas. Esse princípio também se estende à progressão na carreira pois, tanto o militar como a militar poderão ter as mesmas oportunidades de progredir. Embora no momento se viva uma situação de congelamento de carreiras face à conjuntura económica do país, elas percebem, apesar de tudo alguma segregação no seio da instituição: vertical, porque ainda se encontram poucas mulheres militares em lugares de topo, o que também poderá ser explicado, na nossa opinião, pelo facto de a entrada das mulheres nas Forças Armadas ainda ser recente e ainda não ter havido tempo suficiente para uma expressão maior em números; horizontal, pois as participantes ainda percebem uma maior concentração das mulheres em especialidades tidas como femininas e menor nas tidas como masculinas.

Um aspeto que nos pareceu interessante reporta-se ao questionamento das participantes sobre a possibilidade de serem incluídas temáticas de género nos currículos militares. Constatou-se, das suas palavras, que a sua aceitação não seria muito entusiasmante, uma vez que, de uma forma geral, não acreditam que isso traria propriamente benefícios. Apenas uma das participantes o considerou útil e afirmou que deveria ser incluído de forma transversal a todas as especialidades e categorias. No entanto, uma das participantes declinou fortemente essa possibilidade, embora em seguida considerasse que alguma sensibilização seria positiva, mas a sua primeira reação foi bastante esclarecedora pois ela consideraria que isso traria ainda mais visibilidade à mulher militar, visibilidade essa que seria bastante penalizadora. No entanto, em nosso entender, apenas vimos essa reação como reveladora de alguma falta de conhecimento sobre o que serão exatamente temáticas de género e de que as mesmas não abrangem apenas problemáticas relativas às mulheres.

Não deixará de ser curioso que quando questionadas sobre a forma como se aprende a gerir questões de género neste tipo de instituição elas manifestem, pelas suas palavras, que dependerá da capacidade de cada qual se adaptar, que é uma aprendizagem diária no terreno, embora as palavras de uma das participantes indiquem alguma submissão ao modelo masculino, que ainda domina neste contexto, pois fez-se uso de termos como “encaixando” ou “contorno”, o que também indicia a preferência

por negligenciar possíveis situações estereotipadas. Poderemos aqui acrescer à nossa constatação de que talvez numa tentativa não consciente, por parte das participantes, o convívio e a entreajuda sejam também uma forma de se aproximarem, em nossa opinião, do sexo masculino, conseguindo através de um sentimento de subcamaradagem, uma aceitação pelo grupo. Daqui se poderá compreender o que uma das participantes considerou como uma “perda de identidade”, tendo dado por si a ter comportamentos ‘ditos masculinos’, pois estaria ausente qualquer referência feminina. No entanto, este ponto em nada se relaciona com o facto do respeito pela farda obrigar as participantes a renunciar a “gostos pessoais” como pintar as unhas ou o cabelo por exemplo, por isso não lhes ser permitido, pois este respeito é claramente aceite no discurso das nossas participantes, não sendo visto como castrador da sua feminilidade e constatando-se até a reprovação de outras mulheres militares que não têm o mesmo respeito pela farda.

As nossas participantes expressam, de forma bastante clara, que o contexto militar, apesar da presença feminina, continua a ser “um mundo de homens”, e das palavras de uma das participantes depreende-se que o será sempre, o que vai ao encontro da ideia de que, ao contrário de outros contextos profissionais exclusivamente masculinos que se têm vindo a “feminizar” nos últimos anos, o contexto militar, talvez por ser historicamente pautado por modelos de masculinidade subjacentes à organização, ainda demorará algum tempo a abrir-se mais a esta entrada equitativa das mulheres.

Outro aspeto a salientar é o facto de as nossas participantes terem percebido o peso da suposta imagem negativa deixada pelas primeiras mulheres que integraram as Forças Armadas, sendo acusadas de quererem aproveitar-se da sua pertença sexual neste contexto. Tal faria, na opinião das participantes, com que esses comportamentos fossem generalizados a todas as mulheres militares, penalizando-as, já que terão agora de esforçar-se mais para conseguirem demonstrar as suas capacidades enquanto profissionais. Esta situação agrava-se quando se apercebem, na atualidade, de algumas situações similares, ou seja, o facto de algumas mulheres tentarem retirar benefício próprio, por serem mulheres, no interior da instituição. Face a esta realidade, as nossas participantes exprimem a sua postura de reprovação e demonstram, através das suas palavras, que acabará por criar um fosso, no relacionamento pessoal, entre pares. Constatámos também das palavras das participantes que houvera momentos em que sentiram necessidade de, face aos camaradas do sexo oposto, e para salvaguarda da sua

imagem, criar um certo distanciamento, como refere explicitamente uma das participantes: “porque eu via-os como camaradas de serviço e não como... eh pah, como outras coisas quaisquer, mas pronto, naquelas cabecinhas a gente nunca sabe não é?”. Para além disto, parecem sentir algum dilema quanto à forma como se deverão comportar pois, sendo simpáticas poderão ser mal interpretadas, já se optam por uma postura mais agressiva e defensiva, são rotuladas da mesma forma.

Já a questão da variação nos níveis de exigência para com as mulheres, face à sua suposta inferioridade ao nível da força física, já este aspeto tenha mais compreensão por parte das nossas participantes, entendendo-se até que algum protecionismo sentido, face a essa situação, é visto mais como um incentivo a que não desistam do que como uma penalização.

Parece haver, nas palavras das nossas participantes, alguma desculpabilização dos homens, por estes não terem tido qualquer preparação para receber mulheres sob o seu comando, e foi-lhes também reconhecido o esforço em alterarem a sua linguagem e comportamento devido à presença das mulheres, muito embora as participantes conscientemente afirmem que isso só acontece na sua presença física, pois na ausência tudo é igual, revelando-se assim que não houve, em nossa opinião, uma mudança efetiva mas apenas um cuidado redobrado em alguns momentos.

Abordando a nossa segunda dimensão, *Ser mulher militar*, que demarca o momento a partir do qual as participantes iniciam as suas funções, as questões de género pareceram agudizar-se, pela nossa análise de conteúdo dos seus discursos, sobretudo, pelo que percebemos, pela constituição de família.

Das palavras das participantes percebemos que, em termos de características vistas por elas como necessárias à profissão militar, existe alguma coincidência no que diz respeito aos homens e às mulheres. Com efeito, constata-se que as características apontadas para ambos, quanto a traços de personalidade, não aproximam as mulheres aos estereótipos femininos tradicionais. No entanto, em nosso entender, as características apontadas aproximam-se do estereótipo masculino. Assim, parece-nos ainda se verificar alguma sobreposição de um modelo de masculinidade à própria definição de militar, a que já nos referimos. O curioso, na nossa opinião, será que isso acaba por aproximar a mulher não do estereótipo feminino, como vimos, mas antes do estereótipo masculino. Esta ideia é reforçada, em nosso entender, quando as participantes, ao definirem ser militar, lhe subtraem qualquer pertença sexual. Já quando as participantes definem as características dos homens e das mulheres, baseiam-se num pensamento dual, tendo nós



encontrado a expressividade feminina, traduzida pela sensibilidade que seria típica da mulher e características de instrumentalidade masculina, na definição do que é ser homem, embora, curiosamente, algumas características apontadas à mulher a aproximem do estereótipo masculino, tais como a objetividade e a organização.

Outro aspeto que gostaríamos de salientar é, por um lado, o duplo estatuto da mulher militar e, por outro, a sua excessiva visibilidade no seio da instituição. Dos relatos das nossas participantes constatou-se que são primeiramente vistas como mulheres e depois como profissionais, como exemplifica uma participante, afirmando que, apesar de ser militar, é primeiramente vista como a esposa do militar x. A questão da excessiva visibilidade prende-se, em nosso entender, com o facto de serem ainda em menor número, pelo que se sentem mais pressionadas do que os camaradas no desempenho da sua profissão, para além de, como retrata uma participante, se não tiverem tanto jeito para uma tarefa, isso “salta mais à vista”, não acontecendo o mesmo com os camaradas.

Outro aspeto interessante que constatámos é o facto de que parece haver, pelas palavras das participantes, uma valorização do sexo masculino por possuir características negativas associadas ao feminino, acabando assim por inverter o estereótipo. Valoriza-se o homem por não ser conflituoso, em virtude do que, de uma maneira geral, as nossas participantes dizem preferir trabalhar mais com homens do que com mulheres, alegando que as características negativas provocaram mau estar no ambiente profissional.

Relativamente a estilos de liderança, quanto às militares que já as chefiaram, das palavras das nossas participantes, elas parecem ter experienciado tanto uma liderança democrática e participativa, que reconhecem ser uma mais valia, possivelmente por associarem a características mais próximas da expressividade, como lideranças mais diretivas que, das suas palavras, parecem ser mais associadas ao masculino, mas que seriam praticadas por uma questão de salvaguarda (da própria líder). Quanto às suas próprias experiências enquanto líderes, parecem preferir lideranças participativas, não se inibindo, pelos seus discursos, pela opção por serem mais diretivas e agressivas se constatarem que tais comportamentos são necessários.

Das palavras das participantes também se percebeu que elas estarão mais conscientes de discriminação baseada nos estereótipos de género no que às suas especialidades diz respeito, nomeadamente as que desempenham especialidades ‘ditas masculinas’, como por exemplo Mecânico de Armamento e Equipamento (MARME),

sendo-lhes apontadas questões como o facto de que serem mães talvez não seja compatível com esse tipo de especialidade. Já no caso de especialidades ‘ditas femininas’, como por exemplo Abastecimento (ABST), parece haver a aceitação de que são mais condizentes com as atividades próprias do seu sexo, sendo que uma das participantes demonstrou, no seu discurso, ter interiorizado o estereótipo da mulher cuidadora do lar.

Outro aspeto percebido no discurso das participantes é o de uma legitimação de assimetrias entre os sexos, quando se relata que homens e mulheres se distinguem pela sua força física e resistência, aceitando-se que essa característica feminina negativa, de menor resistência física, outorga uma suposta inferioridade.

Quanto à carreira, embora já nos tenhamos referido a ela anteriormente, queremos salientar que haverá um desinvestimento nela, por parte das mulheres, em prol da família. Embora as participantes tenham progredido naturalmente nas suas carreiras, que no momento atual estão congeladas, como referimos, haveria a possibilidade de progredir em outros termos, passando por um novo curso, no caso um curso de Oficiais, o que lhes conferiria outro estatuto profissional. No entanto, as participantes declinam essa possibilidade por razões familiares, antecipando problemas de conciliação, pois teriam de distanciar-se da família, reconhecendo que a distância seria lhe penalizadora. É, portanto, a família que é colocada em primeiro lugar. O mesmo aconteceu no desempenho profissional, considerado por nós um desempenho profissional a dois tempos, pois a família passa a ser o centro das suas atenções, após, sobretudo, a experiência da maternidade. Com efeito, das palavras das participantes percebemos que antes se serem mães teriam outro tipo de disponibilidade para a profissão, tendo horários variados, participando em missão, desempenhando tarefas de “maior perigo”. Depois de serem mães, procuram horários de trabalho mais condizentes com as necessidades da família, inibem-se de participar em missão, procuram desempenhar tarefas “mais calmas”. Embora confrontadas durante as entrevistas com a possibilidade de conflito de papéis, esta possibilidade foi negada.

Outra questão que salientamos relacionada com a maternidade é a da perversidade da discriminação positiva. Constatou-se das palavras das participantes que embora existam “políticas amigas da família”, elas sentem-se penalizadas no contexto profissional por fazerem uso delas, manifestando até algum desconforto em relação à situação. Percebem também alguma discriminação da parte da geração mais velha face

aos camaradas homens que começam a fazer uso das suas licenças de paternidade, sendo estes direitos apelidados por eles como “modernices”.

Relativamente a estratégias de funcionamento dentro de casa, das palavras das participantes podemos perceber que centram em si o estereótipo de cuidadora do lar e, embora possam referir que têm a “ajuda” dos maridos, tentam de alguma forma não os sobrecarregar, preparando refeições quando têm de fazer serviços de 24 horas por exemplo. É reconhecida por elas a importância de uma rede de apoio, embora, quem a tenha, tente evitar recorrer a ela.

Apesar de terem negado a existência nas suas vidas de um conflito de papéis, a verdade é que se percebe dos seus discursos a necessidade de fazer alguns ajustes para conseguirem conciliar as suas diversas responsabilidades ao nível familiar e laboral. São elas que ajustam tarefas no local de trabalho, que fazem troca de serviços para estarem disponíveis se necessário, que trocam folgas e que contam com a ‘boa vontade’ dos camaradas neste processo.

As questões familiares, sobretudo a maternidade, têm tanta importância nas suas vidas que, quando convidadas nas entrevistas a dar sugestões à instituição relativamente à promoção da entrada das mulheres para a vida militar, os seus conselhos incidiram precisamente na criação de estruturas dentro das instalações dos locais de trabalho, como creches e jardins de infância gratuitos, compatíveis com horários diferenciados, como acontece em algumas empresas, para que caso alguma mulher militar deseje ser mãe o possa concretizar, sem ter problemas de conciliação de tarefas e de horários com a profissão.

## **Conclusão**

Neste capítulo apresentámos e analisámos o material recolhido através das entrevistas com as nossas participantes. Procurámos ser o mais fiéis possível aos seus discursos, dando primazia à informação que partilharam gentilmente connosco.

Procurámos ainda, na síntese conclusiva, dar uma visão de conjunto sobre a informação recolhida, de onde emergiram diversos aspetos considerados fundamentais para a compreensão do nosso objeto de estudo.

Na conclusão geral deste trabalho apresentaremos as conclusões finais do nosso estudo, com a indicação de eventuais estratégias de intervenção, numa perspetiva de educação e formação de adultos, pretendendo ter dado o nosso contributo para a melhor compreensão da temática em causa e não esquecendo a área específica do nosso Mestrado.

## **CONCLUSÃO GERAL**



## Conclusão Geral

O presente trabalho é fruto de uma reflexão por nós empreendida sobre a problemática da igualdade de género e o mundo do trabalho em geral, direcionando o nosso olhar de investigadora para contextos profissionais ainda reconhecidos como maioritariamente masculinos, como é o caso da Forças Armadas, tendo sido nosso objeto de estudo particular o ramo da Força Aérea Portuguesa. Assim, foi nossa intenção perceber, através do discurso de cinco mulheres adultas, como elas percecionavam a sua condição de militares nesse ramo e de que forma as questões de género percorreriam, ou não, o seu quotidiano numa profissão ainda de hegemonia masculina.

As conclusões levaram-nos à presença, na organização, de forma mais ou menos discreta, de algumas estereotípias quanto às relações entre homens e mulheres neste contexto profissional em particular, fruto talvez do peso excessivo dos modelos masculinos na profissão militar, tendo sido durante tantos anos reduto apenas dos homens. A valorização de algumas competências ditas masculinas no desempenho das tarefas inerentes à vida militar, bem como os conhecidos estereótipos de género relativos às características normalmente atribuídas a homens e a mulheres, parecem ainda contaminar algumas dinâmicas relacionais no seio da organização militar.

Das palavras das mulheres militares pudemos perceber a dificuldade sentida na conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, problema este que, consciente ou inconscientemente, pareceu ter condicionado as suas opções em termos de gestão e progressão na carreira, sobretudo depois de terem experienciado a maternidade.

Os resultados do nosso estudo foram ao encontro de algumas conclusões derivadas de estudos levados a cabo pela Professora Doutora Helena Carreira, especialista que acompanhou a entrada das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, para além de ter desenvolvido, de forma pioneira no nosso país, estudos comparativos entre as mulheres das Forças Armadas Portuguesas e as de outros países.

É facto que a nossa escolha por este contexto tenha decorrido também de motivações pessoais devido ao nosso contacto familiar, na primeira pessoa, com uma mulher militar e através do qual, em conversas informais, tomamos conhecimento da

possível persistência de estereótipos de género nas relações entre homens e mulheres, neste contexto particular.

Mas em paralelo e, possivelmente a razão mais motivadora, foi podermos, enquanto profissional de educação e formação de pessoas adultas, compreender melhor as dinâmicas deste tipo de contextos em particular, de forma a tentarmos intervir na comunidade, domínio do nosso Mestrado, ajudando à desmistificação de ideias que poderão estar na génese do afastamento das mulheres e dos homens de contextos profissionais supostamente menos condizentes – por via das tradições culturais – com a sua categoria sexual de pertença. De facto, talvez eles e elas ainda se afastem de certas rotas profissionais por recearem não ser aceites, em termos sociais, com a mesma ‘naturalidade’ dado serem de um ou de outro sexo, ou ainda por acreditarem convictamente na sua menor competência para um ou outro domínio, sem ainda o terem explorado.

Para além disso, dado que no exercício da nossa profissão contactamos com pais e mães, poderemos também, através deles, chegar às gerações mais novas, no sentido de os sensibilizar para a possível influência subtil dos estereótipos de género nas suas práticas educativas para com os seus descendentes, de forma a que tais ideias enviesadas não influenciem as decisões dos rapazes e raparigas em diversas áreas, sejam elas vocacionais, profissionais ou de outro âmbito.

Com efeito, apesar da existência de políticas promotoras da igualdade de género no nosso país, como os Planos Nacionais para a Igualdade, é preciso motivar para a mudança, sendo a educação/formação de pessoas adultas um campo privilegiado para esta missão. Alcoforado (2008) confirma-o:

“a Educação e Formação de Adultos é hoje mais necessária do que nunca. (...) [pois] as mudanças estruturais de uma sociedade, num determinado momento, só podem advir das transformações pessoais e sociais assumidas pelas populações adultas, sendo que a necessidade de imprimir mudanças, é hoje premente” (p. 129).

É, portanto, necessário impulsionar a mudança social no domínio da promoção da igualdade de género, procurando fomentar junto das pessoas adultas uma reflexão acerca da “forma como os estereótipos de género têm condicionado algumas das suas decisões e dos seus percursos, nas várias áreas da vida, motivando o desenvolvimento de atitudes conducentes a uma ação promotora de mudança social” (Alcoforado & Vieira, 2007, p. 186).

O estudo que levámos a cabo não estará isento de limitações, desde logo, devido ao seu carácter interpretativo e ainda devido à nossa opção pelo estudo de casos



múltiplos, pois eles não se poderão desenraizar do contexto de cada participante em particular, no qual poderão existir especificidades de origem social, de orientação religiosa, culturais e contextuais, que não foram tidas em conta na nossa investigação. Estamos cientes também de que, dado o número reduzido de participantes, este tudo não nos autoriza a generalizações, daí que a construção do conhecimento em seu torno seja contextual e de difícil transferibilidade.

No que se refere a investigações futuras, em virtude do que fomos observando neste estudo, surgiu o interesse, em primeiro lugar, em ouvirmos os homens militares sobre estas mesmas questões, depois, sobre aspetos mais relacionados com a família, no sentido de se tentar perceber as vantagens, ou desvantagens, para a família da partilha da mesma profissão pelos cônjuges. Mais além poderíamos ir nesta temática, tentando ainda compreender se será vantajoso, ou não, para a própria instituição a existência de casais militares.

Realizar para nós este trabalho foi, para nós, uma oportunidade de refletir sobre uma questão relevante para a nossa sociedade como é a promoção da igualdade de género, sobretudo em contexto profissional. Em termos pessoais, acreditamos ter desenvolvido maior consciência sobre estas temáticas, enquanto mulher e profissional, pois ficámos mais sensibilizada e habilitada para podermos debater estas questões em contextos de educação/formação de pessoas adultas.

A título pessoal, este estudo serviu também dois propósitos: um, por atravessarmos neste momento uma situação de desemprego, permitiu-nos mantermo-nos ‘ativa’, sentindo que não estamos isolada do mundo; outro, por ser um investimento na nossa própria formação académica na área da educação e formação.

Em termos científicos, permitiu-nos contactar com a investigação na primeira pessoa, tendo sido talvez esta a nossa maior dificuldade, ou seja, a nossa aprendizagem enquanto investigadora, apesar de gratificante, não foi uma tarefa fácil.

Embora a autorização do Estado Maior da Força Aérea Portuguesa fosse crucial para levarmos a cabo este estudo, pelo que gostaríamos de expressar à instituição militar o nosso mais sentido agradecimento, a pesquisa em causa não teria sido possível sem a generosidade com que as nossas participantes nos emprestaram as suas vozes e partilharam as suas histórias de vida, de forma tão simpática.



## **BIBLIOGRAFIA**



---

## Bibliografia

Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. In M. J. Albert, & P. Tancred (eds.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248-260). Newbury Park: Sage.

Alcoforado, J. L. (2008). *Competências, Cidadania e Profissionalidade: limites e desafios para a construção de um modelo português de educação e formação de adultos*. Dissertação de Doutoramento em Ciências da Educação, especialidade de Educação Permanente e Formação de Adultos, apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Alcoforado, L., & Vieira, C. M. (2007). A educação de pessoas adultas como promotora da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Algumas Reflexões. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 41, 3, 173-193.

Alves, J. H. (1999). A Mulher e as Forças Armadas Portuguesas. *Nação e Defesa*, 88, 2ª Série, 71-80.

Amado, J. S. (2009). *Introdução à Investigação Qualitativa em Educação (Investigação Educacional II). Relatório de Disciplina apresentado nas Provas de Agregação*. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino. A construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.

Barreira, C. (1986). Imagens da mulher na literatura portuguesa oitocentista. *Análise Social*, XXII (92-93), 521-525.

Barreno, M. I. (1985). *O Falso Neutro: Um estudo sobre a discriminação sexual no ensino*. Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.

Barreno, M. I., Horta, M. T., & Costa, M. V. (2010). *Novas Cartas Portugesas - Edição anotada*. Alfragide: Publicações D. Quixote.

Barros, J. D. (2005). Igualdade, desigualdade e diferença: em torno de três noções. *Análise Social*, XL (175), 345-366.

Basow, S. A. (1992). *Gender, stereotypes and roles (3º Ed.)*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.

Battistelli, F. (1999). As Mulheres e o Militar entre Antigas Dificuldades e Novas Potencialidades. *Nação e Defesa*, 88, 2ª Série, 45-70.

Beauvoir, S. (1967). *O Segundo Sexo, vol II*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro.

Bergano, S. M. (2012). *Ser e Tornar-se mulher: Geração, Educação e Identidade(s) Feminina(s)*. Dissertação de Doutoramento em Ciências da Educação, especialização em Educação Permanente e Formação de Adultos, apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Bock, G. (2008). Questionando Dicotomias: Perspectivas sobre a história das mulheres. In A. I. Crespo, A. Monteiro-Ferreira, A. G. Couto, I. Cruz, & T. Joaquim (Org.), *Variações sobre Sexo e Género* (pp. 78-101). Lisboa: Livros Horizonte .

Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.

Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.

Cardoso, A. (2008). O Benefício da Profissionalização das Forças Armadas. *Nação e Defesa*, 120, 3ª Série , 77-101.

Carreiras, H. (2004). *Gender and the Military: A Comparative Study of the Participation of Women in the Armed Forces of Western Democracies*. Florença: Tese de Doutoramento.

Carreiras, H. (2002). *Mulheres em Armas. A Participação Militar Feminina na Europa do Sul*. Lisboa: Edições Cosmos e IDN.

Carreiras, H. (1999). Mulheres Militares em Portugal (1992-1998). Políticas, Processos e Protagonistas. *Nação e Defesa*, 88, 2ª Série , 81-111.

Carreiras, H. (1997). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Edições Cosmos. Carrilho, M. (1990). As Mulheres e Defesa Nacional: elementos para a perspetivação de uma política aplicada a Portugal. *Cadernos da Condição Feminina*, nº30, Lisboa: CIDM

Carrilho, M. (1982). O processo de profissionalização militar no exército português. *Nação e Defesa*, 21 , 129-146.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2011). *Igualdade de Género em Portugal 2010*. Lisboa: CIG.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

Ferreira, C. A. (2002). *A mulher na Literatura Portuguesa: sua imagem e seus questionamentos através do género Epistolar* . Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo na área de Literatura Portuguesa.

- Ferreira, V. (2010). A evolução das disparidades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular. In V. Ferreira (Org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal* (pp. 139-190). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Ferreira, V. (1999). Os Paradoxos da Situação das Mulheres em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 199-227.
- Ferro, A. (1933). *SALAZAR, o Homem e a sua Obra*. Lisboa: Empresa Nacional de Publicidade.
- Giddens, A. (2004). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 4ª Edição revista e actualizada.
- Jorge, L. (1999). *A Costa dos Murmúrios*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Liga do Combatentes. (2008). *A Mulher Portuguesa na Guerra e nas Forças Armadas*. Lisboa: Liga dos Combatentes.
- Matos, L. S., & Bacalhau, M. (2001). *As Forças Armadas em Tempo de Mudança. Uma sondagem à opinião pública nas vésperas do século XXI*. Lisboa: Edições Cosmos e IDN.
- Monteiro, R. (2010). Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo. In V. Ferreira (Org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 31-56). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Moskos, C., & Wood, F. (1988). *The Military: more than just a job?* Washington: Pergamon Brassey's.
- Narciso, R. (1999). O Serviço Militar e a Cidadania. *Nação e Defesa*, 91, 2ª Série, 64-94.
- Nogueira, C. (2009). As mulheres na liderança. Números, ambiguidades e dificuldades. In T. P. (Coord.) et al., *Guião de Educação. Género e Cidadania: 3º ciclo do ensino básico*(pp. 103-114). Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Nogueira, C., & Saavedra, L. (2007). Estereótipos. Conhecer para os transformar. In J.V.P (org.), *A dimensão do Género nos Produtos Educativos Multimédia* (pp. 10-30). Lisboa: Cadernos Sacausef.
- Oliveira, J. M., Batel, S., & Amâncio, L. (2010). Uma igualdade contraditória? Género, trabalho e educação das "elites discriminadas". In V. Ferreira (Org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal* (pp. 247-260). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, XXXVI (163), 447-474.

Pintasilgo, M. L. (2012). As mulheres, a cidadania e a sociedade. In A. Coutinho, F. Grácio, N. Jorge, P. B. Santos, & R. T. Silva (Org.), *Para um novo paradigma: um mundo assente no cuidado. Antologia de textos de Maria de Lourdes Pintasilgo* (pp. 101-111). Porto: Edições Afrontamento.

Pires, J. (1997). *Da emancipação juslaboral da mulher*. Lisboa: CITE.

Poeschl, G., Múrias, C., & Ribeiro, R. (2003). As Diferenças entre os sexos: Mito ou Realidade? *Análise Psicológica*, 2 (XXI), 213-228.

Rêgo, M. C. (2010). A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa. In V. Ferreira (Org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 57-98). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Resende, J. M. (2009). O lugar do dia da Defesa Nacional e a profissionalização das Forças Armadas: Dilemas e Desafios. *Forum Sociológico*, 19, (II Série), 11-24.

Ribeiro, M. C. (Abril de 2004). África no feminino: As mulheres portuguesas e a Guerra Colonial. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 68, 7-29.

Rodrigues, J. A. (1983). Continuidade e mudança nos papéis das mulheres urbanas portuguesas: emergência de novas estruturas familiares. *Análise Social*, vol. XIX, 909-938.

Saavedra, L. (2005). *Aprender a ser rapariga, aprender a ser rapaz. Teorias e práticas da escola*. Coimbra: Livraria Almedina.

Saavedra, L. (2009). Assimetrias de género nas escolhas vocacionais. In T. Pinto (Coord.) et al., *Guião de Educação. Género e Cidadania: 3º ciclo do ensino básico* (pp. 121-130). Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género1.

Santos, B. S. (1999). *A construção multicultural da igualdade e da diferença*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais.

Santos, B. S. (1985). Os Três Tempos Simbólicos da Relação entre as Forças Armadas e a Sociedade Portuguesa. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 15/16/17, 11-45.

Santos, G. G. (2010). Gestão, trabalho e relações sociais de género. In V. Ferreira (Org), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 99-138). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Scott, J. W. (2008). Género: Uma categoria útil de análise histórica. In A. I. Crespo, A. Monteiro-Ferreira, A. G. Couto, I. Cruz, & T. Joaquim (Org.), *Variações sobre sexo e género* (pp. 49-77). Lisboa: Livros Horizonte.

Silva, S. M. (2010). Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina. In V. Ferreira (Org), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no*



---

*Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 293-332). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Sprinthall, N. A., & Collins, W. A. (2011). *Psicologia do adolescente. Uma abordagem desenvolvimentista*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Stake, R. (2005). Qualitative Case Studies. In N. Denzin, & Y. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (pp. 443-466). London: Sage Publications.

Tavares, M. (2011). *Feminismos: percursos e desafios (1947-2007)*. Alfragide: Texto Editores.

Tavares, M. (2000). *Movimentos de Mulheres em Portugal, décadas de 70 e 80*. Lisboa: Livros Horizonte.

Torrão, S. (2011). *Anjos na Guerra. A aventura das enfermeiras paraquedistas portuguesas*. Alfragide: Oficina do Livro.

Vala, J. (1986). A análise de conteúdo. In A. S. Silva, & J. M. Pinto (Eds.), *Metodologia das Ciências Sociais* (pp. 101-128). Porto: Edições Afrontamento.

Vaz, N. M. (2002). *Civilização das Forças Armadas nas Sociedades Demoliberais*. Lisboa: Edições Cosmos e IDN.

Viana, M. G. (1958). *Escolha das Profissões*. Porto: Editorial Domingos Barreira.

Vicente, A. (1998). *Mulheres em Portugal na Transição do Milénio*. Lisboa: Multinova.

Vieira, C. MC. (1995). *Investigação Quantitativa e Investigação Qualitativa: uma abordagem comparativa. Provas de Aptidão Pedagógica e capacidade Científica*. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Vieira, C. C. (1999). A credibilidade da investigação científica de natureza qualitativa: questões relativas à sua fidelidade e validade. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXXIII- 2 , 89-116.

Vieira, C. C. (2003). *Educação e desenvolvimento do género. Os trilhos percorridos na família*. Dissertação de Doutoramento em Ciências da Educação, apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Vieira, C. C. (2007). *Educação Familiar. Estratégias para a promoção de igualdade de género 2ªEd.* Lisboa: CIG.

Vieira, C. C. (2008). Estereótipos de género. In A. Rubim, & N. Ramos (Org.), *Estudos da cultura no Brasil e em Portugal* (pp. 217-250). Salvador: Editora da Universidade Federal da Bahia.

Vieira, C. C. (2011). *Metodologia da Investigação em Educação II. Relatório que inclui o programa, os conteúdos e os métodos de ensino das matérias da unidade curricular de Metodologia da Investigação Educacional II, do 1º ciclo de estudos em Ciências da Educação*. Coimbra: Universidade de Coimbra.

Vieira, C. (Coord.), Nogueira, C., & Tavares, T. C. (2010). Género e Cidadania. In T. Pinto (Coord.) et al., *Guião de Educação. Género e Cidadania: Educação Pré-escolar* (pp. 3-48). Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Vilelas, J. (2009). *Investigação – O Processo de Construção do Conhecimento*. Lisboa: Edições Sílabo.

## Webgrafia

A linguagem na reprodução da desigualdade

<http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Linguagem.pdf>.

Anuário Estatístico 2009

Disponível em

[http://www.portugal.gov.pt/media/512990/anuario\\_\\_estatistico\\_2009.pdf](http://www.portugal.gov.pt/media/512990/anuario__estatistico_2009.pdf).

Acedido a 16/07/2012, às 23h54m.

Audição da Presidente da CIG, Dr<sup>a</sup> Fátima Duarte, em 2012/05/11

Disponível em <http://www.canal.parlamento.pt/>. Acedido a 16/05/2012, às 20h33m.

Dia da Defesa Nacional

Disponível em

[http://juventude.gov.pt/cidadania/diadesesanacional/paginas/dia\\_defesa\\_nacional.aspx](http://juventude.gov.pt/cidadania/diadesesanacional/paginas/dia_defesa_nacional.aspx).

Inquérito realizado pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE) no âmbito do projeto «As Forças Armadas Portuguesas após a Guerra Fria»

Disponível em

[http://fa.cies.iscte.pt/content/news/inquerito%20defesa%20e%20armadas\\_sintese%20dos%20resultados.pdf](http://fa.cies.iscte.pt/content/news/inquerito%20defesa%20e%20armadas_sintese%20dos%20resultados.pdf). Acedido a 20/06/2011, às 23h32.

Lei Orgânica da CITE

Disponível em

[http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/DecLei\\_76\\_2012.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/DecLei_76_2012.pdf).

Acedido a 10/04/2012, às 15h00m.

Plano Nacional de Ação (PNA) para implementação da Resolução CSNU 1325

Disponível em

[http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/nap/Plano\\_Nacional\\_Accao\\_1325.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/nap/Plano_Nacional_Accao_1325.pdf). Acedido a 28/05/2011, às 17h20m.

Publicação do Instituto Nacional de Estatística (INE): Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal 2001-2011

Disponível em

[http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=136501356&PUBLICACOESstema=00&PUBLICAC](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=136501356&PUBLICACOESstema=00&PUBLICAC)

18h47m.

Poema de Victor Hugo

Disponível em <http://horaderelaxar.com.br/2009/01/08/o-homem-e-a-mulher-poema-de-victor-hugo/>. Acedido em 30/03/2012, às 19h35m.

Recrutamento da Força Aérea Portuguesa

Disponível em

<http://www.emfa.pt/www/po/crfa/index.php?area=003>

Relatório Intercalar do IV PNI

Disponível em

[http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/2012\\_05\\_02\\_IV\\_PNI\\_Relatorio\\_intercalar\\_2011.pdf](http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/2012_05_02_IV_PNI_Relatorio_intercalar_2011.pdf). Acedido a 07/05/2012, às 23h33m.

Relatório de atividades PNA

Disponível em

<http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Relatorio%20atividades%20PNA%201325%202011.pdf>. Acedido a 18/07/2012, às 16h46m.

Relatório de monitorização: Violência doméstica - 1º Semestre de 2011

Disponível em

[http://www.igualdade.gov.pt/images/stories/documentos/documentacao/relatorios/Relatorio\\_VD\\_1Sem\\_2011.pdf](http://www.igualdade.gov.pt/images/stories/documentos/documentacao/relatorios/Relatorio_VD_1Sem_2011.pdf). Acedido a 12/04/2012, às 20h32m.

Resumo do Projeto: Género e trabalho - FPCE/UP

Disponível em

[http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/portal.pl?pag=cig\\_projectos](http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/portal.pl?pag=cig_projectos)

Revista de Estudos Demográficos - Nº 47 - 1.º Semestre de 2010

Disponível em

[http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=90342398&PUBLICACOESstema=55466&PUBLICACOESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=90342398&PUBLICACOESstema=55466&PUBLICACOESmodo=2).

Acedido em 30/04/2012, às 19h03m

Observatório das desigualdades

Disponível em

<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&lang=pt&id=235>. Acedido a 14/06/2012, às 14h06m

## **Legislação**

Lei nº 3 de Julho de 1913 atribuía o direito de voto apenas aos cidadãos do sexo masculino.

Lei nº2135 de 11 de julho de 1968: Os cidadãos portugueses do sexo feminino podem ser admitidos a prestar serviço militar voluntário.

Lei nº30/87, de 7 de julho: onde se reafirma dispensa das obrigações militares dos cidadãos do sexo feminino (ressalvando-se o caso do voluntariado).

Lei nº22/91: houve uma redução do SEN bastante mais significativa, para 4 meses.

Lei do Serviço Militar, Lei nº174/99 de 21 de setembro: destinada a entrar em vigor em 19 de novembro de 2004, após um período de transição de 4 anos.

Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio: reforçou os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo.

Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio: instituiu um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Decreto nº19 694, de 5 de Maio1931: institui o direito de voto às mulheres.

Decreto-Lei nº32612, de 31 de dezembro de 1942: regulamenta a profissão da enfermagem.

Decreto-Lei nº43663, 5 de maio de 1961: seriam criadas as primeiras vagas para o quadro de enfermeiras paraquedistas.

Decreto-Lei 392/79 de 20 de setembro: criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE, Decreto este que ficou conhecido como “Lei da Igualdade”.

Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de Abril: estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março: Lei Orgânica da CITE.

Portaria nº777/91, de 8 de agosto: permite a entrada de mulheres na Força Aérea Portuguesa.

Portaria n.º 1212/2000, de 26 de Dezembro, instituiu o regime de majoração dos apoios financeiros previstos nas medidas de política de emprego para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género.

**ANEXOS**



## ANEXO 1 - Consentimento Informado

### Consentimento Informado

O meu nome é Maria Isabel Sousa Ramos, sou Mestranda da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, sob a orientação da Professora Doutora Cristina Maria Coimbra Vieira, e estou a realizar uma investigação sobre as questões da igualdade de género no mundo do trabalho, mais especificamente sobre a situação das mulheres militares da Força Aérea Portuguesa (FAP).

A sua colaboração consistirá na participação numa entrevista individual sobre o seu percurso de vida, com especial incidência sobre o seu percurso profissional e sobre a forma como se percebe como mulher militar. Os dados recolhidos serão analisados e publicados exclusivamente em atividades de natureza académica, o que inclui a transcrição de excertos da entrevista, salvaguardando, porém, o anonimato da pessoa entrevistada e a omissão de aspectos eventualmente mais privados da informação partilhada.

Com o intuito de facilitar o registo dos dados da entrevista e o rigor da análise posterior da informação, gostaria de obter uma autorização para gravar, em áudio, a entrevista, garantindo que ninguém terá acesso à mesma ou à sua transcrição integral, para além da equipa de investigação (que inclui apenas a investigadora e a sua orientadora científica). Tem o direito de parar a entrevista a qualquer momento e de não responder a questões que não sejam do seu agrado. Não existem respostas correctas ou incorrectas, e o que nos interessa mesmo, para fins científicos, é ouvir as suas opiniões e os seus relatos sobre a sua experiência de vida com relação directa ao tema abordado.

Gostaria de salientar que a Força Aérea Portuguesa já nos deu a necessária autorização para contactar com as suas profissionais, e a identidade das mesmas apenas será do meu conhecimento, enquanto responsável por este trabalho de investigação.

---

Aceito participar na investigação, fazendo a entrevista e autorizo a gravação áudio da mesma.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Assinatura da entrevistada)

\_\_\_\_\_  
(Assinatura da entrevistadora)





## ANEXO 2<sup>56</sup> - Declaração do Estado Maior da Força Aérea autorizando o contacto com militares




### MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL FORÇA AÉREA

#### DECLARAÇÃO

Em resposta à carta dirigida ao Exmº Senhor Chefe do Estado Maior da Força Aérea Portuguesa, em Novembro de 2011, relativa a um pedido feito pela docente Cristina Maria Coimbra Vieira (Professora Auxiliar da FPCEUC) da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra e Coordenadora do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, da mesma instituição, solicitando a autorização para o contacto com cinco mulheres militares do quadro da Força Aérea Portuguesa, no sentido de pedir a colaboração das mesmas num trabalho de investigação que está a ser desenvolvido no âmbito de uma tese de Mestrado Académico pela mestranda Maria Isabel Sousa Ramos, sob a sua orientação científica, informa-se que foi autorizado o pedido.

Assim poderão ser entrevistadas cinco (5) mulheres militares da , sendo que as entrevistadas sê-lo-ão de livre vontade, fora do seu contexto de trabalho, sendo garantido o anonimato das mesmas, não sendo por isso identificadas na redação da referida tese, bem como se manterá a confidencialidade das suas respostas.

Alfragide, 02 de julho de 2012



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL  
FORÇA AÉREA  
GABINETE DO ESTADO MAIOR  
SERVIÇOS PÚBLICOS E PROTOCOLO

Paulo Jorge Rodrigues Mineiro  
Major  
Chefe da Área de Informação Pública

<sup>56</sup> Para mantermos o anonimato das nossas participantes, omitimos deliberadamente o seu local de trabalho na declaração enviada pelo Estado Maior da Força Aérea.



### ANEXO 3 – Guião de entrevista

Perceções de mulheres da Força Aérea Portuguesa (FAP) sobre a sua condição de militares

**Entrevistador/a:**

**Entrevistado/a:**

**Data:**

**Hora:**

**Local:**

**Recursos:**

<b>Blocos</b>	<b>Objetivos do bloco</b>	<b>Questões Orientadoras</b>	<b>Perguntas de recurso</b>
Bloco 1: Legitimação de Entrevista	<ul style="list-style-type: none"><li>- Explicar a natureza/objetivo e enquadramento do estudo;-</li><li>Explicar quem vai ter acesso ao estudo;</li><li>- Explicar que os dados recolhidos servirão apenas para o estudo;</li><li>- Pedir autorização para gravar;</li><li>- Assegurar a confidencialidade das informações;</li><li>- Comunicar que pode desistir da entrevista a qualquer momento;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Concorda em participar no estudo?</li><li>- Aceita que a entrevista seja gravada?</li><li>- Aceita assinar o consentimento informado?</li><li>- Posso começar a gravar?</li></ul>	

	- Solicitar a assinatura do consentimento informado.		
Bloco 2:  Caracterização Sócio demográfica das participantes	- Caracterizar as participantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poderia referir a sua idade?</li> <li>- A sua naturalidade?</li> <li>- O seu estado civil?</li> <li>- Qual o seu posto/funções e a sua especialidade?</li> <li>- Poderia, por favor, descrever o seu percurso escolar até à data?</li> <li>- Pode descrever-nos o seu agregado familiar e a sua rede de apoio, por favor?</li> <li>- Qual a profissão do seu (ex) cônjuge?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Há quanto tempo desempenha estas funções?</li> <li>- Se a escolaridade à data for superior àquela com que entrou na FAP... o que a motivou a investir no aumento das suas habilitações? (razões pessoais e/ou profissionais...)</li> <li>- Se tem filhos, quantos e que idade têm, escolaridade?</li> <li>- Se for militar ou tiver sido... de que ramo? Especialidade? Qual a categoria/posto? É superior ao seu?</li> </ul>

		<p>- Qual foi o ano da sua recruta?</p> <p>- Onde reside?</p>	
<p>Bloco 3:</p> <p>Motivação para as Forças Armadas</p>	<p>- Compreender quais as motivações para se tornar militar.</p> <p>- Perceber como surgiu a possibilidade de ingressar nesta carreira.</p>	<p>- Quais foram as suas motivações para se tornar militar?</p> <p>- Havia alguém na sua família que fosse militar?</p> <p>- Pode explicar-nos porque escolheu este ramo? E a especialidade, como a escolheu?</p>	<p>- Foi a sua primeira opção profissional? Concretize, por favor.</p> <p>- Descreva-as, por favor.</p> <p>- Quem?</p> <p>- Se sim, essa pessoa influenciou-a a optar por esta profissão?</p> <p>- Porque este e não outro?</p>

<p>Bloco 4:</p> <p>Integração na FAP</p>	<p>- Entender como foi a prestação de provas de admissão/seleção</p>	<p>Quando foi fazer as provas...</p> <p>- Como descreve a sua prestação de provas sendo mulher?</p> <p>- Como avalia o grau de concretização das suas expectativas nessa altura?</p> <p>- Como descreve a experiência das outras mulheres que prestaram provas consigo?</p> <p>- Como foram os seus resultados nos vários testes?</p>	<p>- Houve obstáculos? Pode dar exemplos?</p> <p>- Concretize, por favor.</p> <p>- Pode dar exemplos por favor?</p> <p>- Qual foi para si o impacto de haver outras mulheres?</p> <p>- Que dificuldades teve?</p> <p>- O facto de ser mulher fez alguma diferença? Explique por favor, dando-nos o seu ponto de vista pessoal.</p>
--	--	---	--

	<p>- Compreender como decorreu a incorporação (instrução básica + instrução complementar (curso)) na FAP.</p>	<p>Foi admitida e deu-se a sua incorporação...</p> <p>- Qual foi a sua primeira impressão quando chegou para iniciar a sua instrução?</p> <p>- Como descreve a preparação da instituição para receber mulheres nessa altura?</p> <p>- Pode descrever-nos a sua experiência enquanto recruta e mulher por favor?</p> <p>- Como aprecia a instrução para homens e para mulheres?</p>	<p>O que sentiu?</p> <p>- Pode dar-nos exemplos por favor?</p> <p>- Há diferenças de tratamento e de exigências ou há igualdade para todos a este nível?</p>
--	---	--	--

		<p>- Durante a instrução, no seu todo, alguma vez sentiu ter sido tratada de forma diferente pelo facto de ser mulher?</p> <p>- Que tipo de professores/as teve durante a instrução básica e complementar?</p> <p>- Tendo em vista uma melhor adequação das pessoas à incorporação, que sugestões teria?</p>	<p>- Pode dar-nos um exemplo que tenha vivido?</p> <p>- Militares? Civis? Homens? Mulheres? Concretize por favor.</p> <p>- Pode dar-nos exemplos por favor?</p>
<p>Bloco 5: Desenvolvimento da carreira</p>	<p>- Conhecer qual a trajetória da carreira militar seguida pelas entrevistadas desde a sua colocação.</p>	<p>Desde a colocação até hoje...</p> <p>- Pode, por favor, descrever-nos como decorreu a sua colocação sendo mulher?</p>	<p>- Que particularidades a este nível gostaria de salientar?</p>



		<p>- Como mulher, desde a sua entrada nas Forças Armadas até hoje, refira-se às mudanças que percebeu na instituição?</p> <p>- Houve necessidade, em seu entender, de a instituição se adaptar às mulheres?</p> <p>- Relate-nos como tem sido a sua carreira até à data por favor? (postos, locais onde trabalhou...)</p> <p>- Pode avaliar-nos, por favor, a sua trajetória até hoje?</p> <p>- Ao longo da sua carreira militar, como avalia os problemas e/ou facilidades que encontrou sendo mulher?</p>	<p>-Se refere mudanças, a que nível? Explique por favor.</p> <p>- Na sua opinião, foi a presença de mulheres que propiciou tais mudanças?</p> <p>- Dê exemplos por favor.</p> <p>- O que faz concretamente atualmente? Trabalha com homens e mulheres?</p> <p>- Acha que ser mulher fez alguma diferença nessa trajetória? Explique por favor.</p> <p>- Com camaradas, superiores, pessoas sob o seu comando? Pode dar-nos exemplos, por favor?</p>
--	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Em seu entender, quais as expectativas da instituição face ao desempenho dos homens e ao das mulheres enquanto profissionais?</li>   <li>- Da sua experiência pessoal, como caracteriza o desempenho profissional de ambos os sexos?</li>   <li>- Da sua experiência, prefere trabalhar, nesta área, com homens ou com mulheres?</li>   <li>- Que características, para si, definem uma mulher militar?</li>   <li>- E um homem militar?</li>   <li>- Há diferenças entre mulheres e homens militares?</li>   <li>- Quais foram as suas experiências de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concretize, por favor.</li>   <li>- Como vê o trabalho em equipa de ambos os sexos? Pode dar exemplos por favor?</li>   <li>- Pode explicar-nos por favor.</li>   <li>- Concretize por favor.</li>   <li>- Se sim, pode nos referir quais por favor?</li> </ul>
--	--	---	--

		<p>funções de comando, de direção ou de chefia?</p> <p>- Como avalia os estilos de liderança de homens e mulheres?</p> <p>- De que forma os seus superiores incentivaram/incentivam a progredir na carreira mulheres e homens militares?</p> <p>- Olhando para trás, como descreve as oportunidades que teve na sua carreira?</p> <p>- Na sua opinião, como se sente, em geral, uma mulher num ambiente profissional maioritariamente masculino? E no ambiente militar em particular?</p> <p>- Olhando para trás, houve algum momento em que deu por si a ter comportamentos que não seriam habitualmente os seus enquanto</p>	<p>- Concretize, por favor.</p> <p>- Pode explicar-nos, por favor, a sua opinião?</p> <p>- Pode dar-nos exemplos por favor?</p> <p>-Teriam sido diferentes de fosse homem? Concretize, por favor.</p> <p>- Há diferenças, neste aspeto particular das relações profissionais entre mulheres civis e mulheres militares? Pode explicar-nos por favor?</p> <p>- Concretize por favor.</p> <p>- Porque razão teve de os adotar? (Em</p>
--	--	--	--

		<p>mulher?</p> <p>- Em seu entender, houve necessidade dos homens militares se adaptarem à presença das mulheres militares?</p> <p>- Pode descrever-nos, em termos de balanço, o que é para si ser militar?</p> <p>- Em termos profissionais, como se imagina daqui a 10 anos?</p>	<p>caso de resposta afirmativa)</p> <p>- De que forma? Pode dar exemplos por favor.</p> <p>- Concretize por favor.</p> <p>- Acha que poderia imaginar-se de maneira diferente se fosse homem? Porquê?</p>
<p>Bloco 6:</p> <p>Conciliação da actividade profissional e da vida familiar.</p>	<p>- Perceber de que forma é feita a conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades familiares.</p>	<p>- No seu entender, que problemas enfrentam as mulheres militares na questão da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional?</p>	<p>- Pode dar-nos exemplos por favor?</p> <p>- Estes problemas são diferentes daqueles que enfrentam as mulheres que desempenham outras profissões?</p> <p>- Acredita que há “conflitos de papéis”?</p>

		<p>- Pode descrever-nos como concretiza a sua conciliação enquanto mulher militar por favor?</p>	<p>- Que estratégias utiliza?</p> <p>- Pode, por favor, dar-nos exemplos?</p>
<p>Bloco 7:  Educação e Formação</p>	<p>- Compreender de que forma a educação e formação inicial e contínua das entrevistadas teve em consideração as questões de género.</p>	<p>- Considerando a sua formação inicial e contínua, em seu entender, de que forma a instituição militar prepara homens e mulheres para desempenharem em conjunto esta profissão?</p> <p>- Na formação inicial e contínua militar, em seu entender, estão ou deveriam estar presentes as temáticas de igualdade de género?</p>	<p>- Pode dar-nos exemplos por favor?</p> <p>- Como aprenderam a lidar com as estereotípias de género que são amplamente conhecidas em relação ao desempenho desta profissão?</p> <p>- Que assuntos específicos fizeram parte do currículo e que integraram estas temáticas?</p> <p>- Em seu entender, qual a importância do tratamento destas questões na preparação das/os militares para a sua profissionalização? Concretize, por favor.</p>

		<p>- De que forma e em que local dos currículos da formação inicial ou das ações de formação contínua poderiam estar integradas estas questões?</p>	<p>- Pode explicar-nos por favor.</p>
<p>Bloco 8:</p> <p>Perceção das características dos homens e das mulheres</p>	<p>- Apreender como as militares entrevistadas definem os homens e as mulheres nas suas características individuais.</p>	<p>- Pensando em homens e mulheres, de uma forma geral, que características individuais os/as definem em seu entender?</p> <p>- Entende que essas características individuais condicionam a escolha das profissões em virtude da avaliação individual que cada um faz das suas capacidades e apetências?</p> <p>- Em seu entender, em termos de sociedade, acredita que ainda faz sentido a promoção de igualdade de género, isto é, o combate às discriminações com base no sexo da pessoa?</p>	<p>- Pode enumerar por favor?</p> <p>- Quais as diferenças? Quais as semelhanças?</p> <p>- De que forma? Pode explicar por favor?</p> <p>- Dê-nos a sua visão do assunto, por favor.</p>

<p>Bloco 9:</p> <p>Conclusão da entrevista</p>	<p>- Possibilitar a cada entrevistada acrescentar o que entender ao que foi dito durante a entrevista.</p>	<p>- Deseja acrescentar alguma coisa a esta entrevista?</p> <p>- Na sua opinião, qual a importância de se estudar esta temática de igualdade de gênero relacionado com a vida profissional militar das mulheres?</p> <p>- Quer deixar algum conselho enquanto mulher, enquanto militar, para que a instituição militar fosse capaz de atrair mais mulheres?</p> <p>- Imagina-se a deixar as Forças Armadas?</p>	<p>- Em seu entender, há mais algum assunto que relacione as questões de gênero e o exercício da profissão de militar e que não foi abordado ao longo desta entrevista?</p> <p>- Que razões a levariam a isso?</p>
--	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reiterar a importância que teve a disponibilidade de cada uma delas para o estudo.</li><li>- Agradecer e reiterar o contributo fundamental da entrevista para a investigação em questão.</li></ul>		
--	--	--	--



## **ANEXO 4 - Carta dirigida ao Estado Maior da Força Aérea**

Ex.<sup>mo</sup> Senhor Chefe do Estado Maior da Força Aérea Portuguesa:

Na minha qualidade de docente da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra e de Coordenadora do Mestrado em Educação e Formação de Adultos e Intervenção Comunitária, da mesma instituição, venho, por este meio, solicitar a autorização de V. Exa. para o contacto com cinco mulheres militares do quadro da Força Aérea, no sentido de pedir a colaboração das mesmas num trabalho de investigação que está a ser desenvolvido no âmbito de uma tese de Mestrado Académico.

O objectivo deste projecto de investigação, que é da responsabilidade da mestranda Maria Isabel Sousa Ramos, sob minha orientação científica, consiste em compreender a visão das referidas profissionais acerca da sua integração num domínio profissional maioritariamente masculino. Inserindo-se esta tese de Mestrado na área de especialização da educação e formação de adultos e intervenção comunitária, pretende-se que esta pesquisa contribua não só para um melhor conhecimento da realidade, mas também para o esbatimento de eventuais estereótipos negativos que continuem a coarctar as escolhas profissionais das mulheres, neste caso no domínio particular das Forças Armadas.

Num contacto prévio com a Doutora Helena Carreiras, numa fase preliminar de delineamento do presente estudo, ela sugeriu-nos que começássemos por fazer este contacto com V. Exa., para depois, em caso de resposta afirmativa da V. parte, podermos contactar mulheres que correspondam aos critérios referidos, pedindo-lhes que se disponibilizem a conceder-nos uma entrevista semi-estruturada, de forma a ouvi-las em discurso directo acerca das suas vivências e percepções enquanto profissionais. Tendo em vista um tratamento mais rigoroso da informação recolhida, será solicitada a autorização das participantes para a gravação em registo áudio da entrevista.

Toda a informação recolhida será analisada apenas para a realização deste trabalho, será garantida a confidencialidade da mesma e as participantes que se disponibilizarem a colaborar não serão identificadas na redacção da referida tese.

Agradecendo, desde já, toda a atenção dispensada a este assunto, colocamo-nos ao dispor para eventuais esclarecimentos em torno deste nosso pedido. Para tal deixamos os nossos contactos pessoais: 964768897 ou [vieira@fpce.uc.pt](mailto:vieira@fpce.uc.pt). Se possível, pedimos que a resposta de V. Exa. nos seja dada com a maior brevidade possível, dada a escassez de tempo para a realização do presente trabalho.

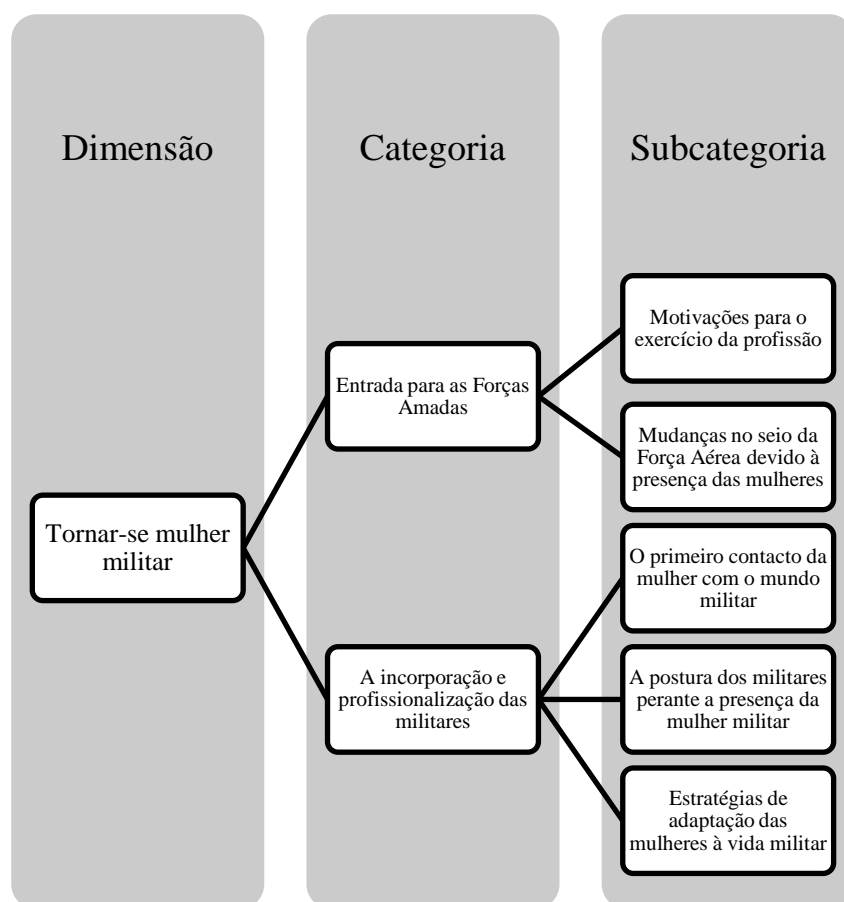
Os nossos melhores cumprimentos.

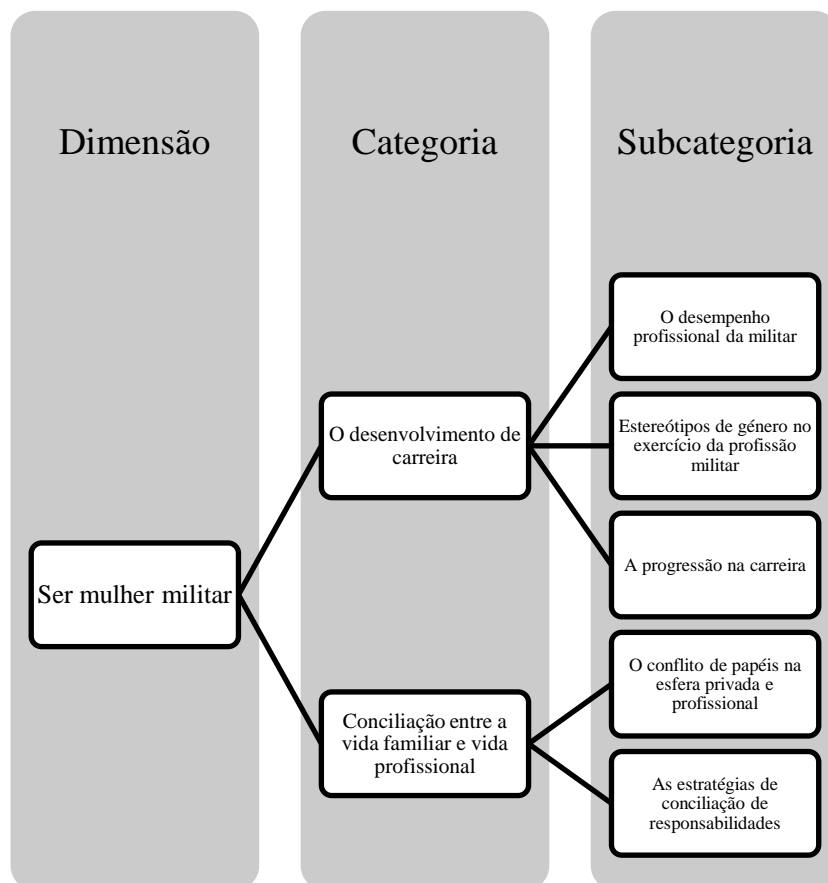
Coimbra, 10 de Novembro de 2011.

A docente,  
Cristina Maria Coimbra Vieira  
(Professora Auxiliar da FPCEUC)



## ANEXO 5 – Esquemas organizadores do processo de categorização da análise de conteúdo





**ANEXO 6 - Matriz da análise de conteúdo das entrevistas realizadas às Mulheres Militares da Força Aérea Portuguesa**

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Unidades de Registo</b>
<b>Entrada para as Forças Armadas</b>	Motivações para o exercício da profissão	<i>As motivações das mulheres para o exercício da profissão oscilaram entre o modelo institucional e o modelo ocupacional</i>	<p>“(…) no meu caso não era qualquer coisa ligada com aviões, era qualquer coisa ligada com o exercício físico, com qualquer coisa que nos mantivesse mais mexidas, era aquilo que me incentivava mesmo a ir (PS1)”</p> <p>“(…) o que é que uma miúda de 17 ou 18 anos vê na televisão... fica logo deslumbrada... pronto, foi isso... (..) se calhar eu há treze anos, ou há catorze anos atrás as pessoas que entravam era mesmo pelo espírito... agora não, a parte remuneratória é muito aliciante!” (PS2)</p> <p>“Eu tinha muito aquele... sonhava muito com o ser piloto, voar, é um bocado aquele sonho, é algo que não conhecemos mas deslumbramo-nos e vivemos deslumbrados com isso... (..) mas ir para a tropa foi o tentar ter a minha vida, a minha independência. (..) O sonho de voar, só poderia fazê-lo na Força Aérea e preocupava-me com isso, por exemplo ouvi dizer ou alguém me falou que os dentes tinham que estar impecáveis, então eu mantinha-os sempre impecáveis; e os olhos e a coluna, n coisas que depois com o tempo eu fui-me informando como seria ou não seria e vivia aquele sonho, a primeira mulher piloto, eu tinha a entrevista dela...(..) foi tipo o despoletar da minha independência e ver uma luzinha ao fundo do túnel e achar “não, tenho hipótese de conseguir alguma coisa” (PS3)</p> <p>“(..)quando acabei o 12ºano na escola houve uma informação lá no secundário sobre as Forças Armadas e aquele bichinho ficou...(..) Entretanto ingressei na faculdade e já estava a ficar um bocadinho cansada porque o curso onde eu estava não me estava a estimular... (..)foi mesmo através daquela formação e o facto também das fardas, os aviões, ou seja, fazer uma coisa diferente daquilo que nós estamos habituados a fazer...(..) uma profissão um bocadinho fora do vulgar!(..) o que chamou mais atenção foram mesmo os aviões, eu adoro aviões (risos), gosto muito!” (PS4)</p> <p>“O que me motivou? Sei lá... eu acho que no início é a euforia de algo diferente não é?</p>

			Ainda existiam muito poucas mulheres na Força Aérea, era aquele mundo muito misterioso... aviões e... e a possibilidade de uma profissão diferente daquela que existia lá fora, na altura mecânicas no civil não existia, hoje em dia já existe mas na altura não... acho que foi isso...(..)Eu só concorri para a Força Aérea, era o que eu queria, como disse, esse mundo misterioso... a especialidade(..) mas foi, foi, tinha um bocadinho a ver com o fascínio pelos aviões e poder trabalhar neles, sempre fui uma curiosa assim da parte de mecânica! ”(PS5)
Mudanças no seio da Força Aérea devido à presença das mulheres	<p><i>Houve mudanças ao nível dos exercícios físicos, passando a ser diferenciados com base no sexo</i></p> <p><i>Houve mudanças nas instalações devido à presença das mulheres</i></p>	<p>“Mas há diferenças, a própria instituição tem já pré-definidas diferenças hoje em dia, por exemplo nos testes físicos, nós temos tempos e exercícios diferentes que os homens, logo à partida isso já está pré-definido... estou a falar dos testes físicos que vamos tendo todos os anos desde que entramos... e estes testes já estão pré-definidos, que as mulheres fazem exercícios diferentes e número de frequência de exercícios e... está diferenciado, nesse aspeto está diferenciado logo de início esses exercícios físicos...” (PS3)</p> <p>“(..)sei que anos antes as coisas estavam um bocadinho piores, portanto eu não fui das primeiras (...) estavam minimamente adequadas às mulheres, não era cem por cento, em relação às casas de banho se calhar, havia lá os urinóis mas também não é por lá estarem que fossem interferir não é, mas pronto, tínhamos o alojamento(..) na altura se tivéssemos, como agora já há, em relação às máquinas de lavar a roupa, antigamente se sujávamos a roupa tínhamos que lavar ali, agora já há nos balneários (...) pronto, isso é uma questão que com o evoluir dos tempos... (..)</p> <p>A nível físico, lá está, os alojamentos se eram mistos, teve que haver alojamentos à parte só para o pessoal feminino.” (PS1)</p> <p>“(..)já tava tudo dividido, uma coisa para as mulheres, outra coisa para os homens (...)atualmente por exemplo, há máquinas de lavar a roupa nas camaratas, em cada piso há máquinas de lavar a roupa, na minha altura não havia nada disso, tinha que se lavar a roupa à mão ou então ia-se lá a uma lavandaria que era comum a todos, até aos colocados... e teríamos que lavar lá...”(PS2)</p> <p>“As casas de banho (...) já no meu tempo, porque eu entrei em 97 e julgo que a primeira</p>	

		<p><i>Necessidade de adequar o fardamento devido à presença das mulheres</i></p>	<p>recruta de mulheres foi em 92, mas as casas de banho... algumas... depois o nosso alojamento sofreu obras e já fizeram casas de banho com sanitário, normal, porque nós tínhamos casas de banho de pé...”(PS3)</p> <p>“Agora a nível de instalações já era tudo igual, não havia porque ser diferente!”(PS4)</p> <p>“(...)a única coisa que era totalmente descabida era nós termos que sair do alojamento para irmos tomar banho cá fora, os balneários eram à parte, então lá tínhamos que vir com o saquinho da roupa, não andávamos propriamente ali a passear de toalha não é? Acho que era a coisa que me fazia ali um bocadinho mais de confusão, de resto não! (...)Eu acho que a maior adaptação que teve de haver foi em termos de infraestruturas.(...) e fui colocada num alojamento que tinha urinóis e eu pensei assim “mas como é que as mulheres vão utilizar isto não é?” Portanto acho que a primeira coisa que não foi pensada foi essa, primeiro colocaram-nos cá e depois é que alteraram as infraestruturas, deveria ter sido ao contrário não é? Mas também não foi o fim do mundo...”(PS5)</p> <p>“(...)tem havido uma evolução no fardamento, porque quando eu entrei não havia muita distinção entre camisas de homens e camisas de mulher, eram iguais, havia calça e havia saia não é? As calças eram iguais, tanto para homem como para mulher, a camisa também era igual, agora não, agora a camisa já... já é feminina pronto, já tem uns cortes femininos, já não tem os bolsos como têm os homens, as calças também são ligeiramente diferentes, à vista não se nota mas elas têm uma cintura mais pronunciada, e depois a parte das grávidas, passou depois haver fardamento para grávidas que não havia, são modelos completamente diferentes dos dos homens, portanto as calças foram adaptadas, as camisas também... em relação por exemplo aos fatos de trabalho, que é os camuflados ainda não, ainda é tudo igual, para homem e para mulher, não há diferença, ainda são iguais, depois vê-se sempre... os corpos femininos são um bocado diferentes e aquilo fica assim um bocado desproporcional.” (PS1)</p> <p>“(...)nota-se diferença no fardamento, tem mudado, ultimamente tem mudado bastante... para melhor, eu inicialmente tive um zuarte azul, aquilo... não tinha mesmo nada...(...) há diferenciação dos fardamentos, era muito mais fácil para a instituição ter só calças não é? O nosso fardamento inclui saia e salto alto, que aquilo é... pronto, e há o vestuário para grávidas, também tive...”(PS2)</p> <p>“(...)o vestuário, o nosso vestuário não era nada adequado, era tudo muito largo, pronto</p>
--	--	--	--

			<p>não se enquadrava de todo...(…) Os fardamentos... na altura, quando eu entrei, já havia saias mas era uma coisa... os materiais têm vindo a melhorar... bastante... bastante... a primeira farda que tínhamos era cinzenta, tipo bombeiro, umas jaquetas... e o tecido picava, era horrível, tínhamos que usar collants para não picar, era aquela lã, quente...(…) mas tem vindo a melhorar... o fardamento para grávida também melhorou mas, eu não consegui usar o meu porque as camisas, a camisa quase que me chegava aos joelhos, o vestido é enorme, era assim com uma alças e depois enorme, eu nem quando estava de 9 meses me dava, mas pronto já há qualquer coisa, uma tentativa de, o que tem que ser louvado e as calças também, uma coisa enorme, mas pronto, mas pelo menos esforçam-se em... mas hoje já há outros cortes mais femininos, já há cintadas...(…) porque agora temos um camuflado novo, mas esse camuflado adequa-se só para o verão, não se adequa para o inverno... há essas divergências... temos outro camuflado que se calhar adequa-se para o inverno e não se adequa para o verão mas eles ou distribuem um ou distribuem outro, podiam... mas pronto isso já são coisas de burocracias internas... decisões que eles tomam..."(PS3)</p> <p>"As fardas têm evoluído, mas na altura tínhamos uma que era mesmo formada à homem, tinha um calça e uma jaqueta, aquilo era horrível, aquilo picava como tudo, era horrível...(…) agora está mais vocacionada para nós, mais cintada, mais sainhas, mais... também há para grávidas, eu usei quando estive grávida, também há um vestidinho com alças mas esse não usei."(PS4)</p>
<p><b>A incorporação e profissionalização das militares</b></p>	<p>O primeiro contacto da mulher com o mundo militar</p>	<p><i>O primeiro impacto é um misto de emoções</i></p>	<p>"É esquisito... chega à noite, metem-nos ali no quarto... olha, esta é a tua cama, nem podemos acender a luz, não podemos acender nada, não conhecemos nada, o primeiro impacto é... não é assustador, mas é assim... inibe-nos um bocadinho, mas pronto, depois é superado..."(PS1)</p> <p>"Foi a diferença de não estar em casa não é, a diferença de não estar em casa sempre ali com os avós a apaparicar-me mas era... pronto!" (PS2)</p> <p>"É difícil... a parte que me custou mais foi... somos muitas pessoas a partilhar o mesmo espaço, as camaratas... somos muitas pessoas, somos divididos por pelotões e depois, como eu sou filha única, nunca tive que partilhar o espaço, o estar dependente de...(…)"(PS3)</p> <p>"Foi... foi assim uma coisa nova não é?(…) Só o facto de haver muita mistura de</p>





		<p><i>As expectativas da instituição em função do sexo respeitam o princípio da igualdade entre homens e mulheres</i></p> <p><i>A posição face à inclusão, durante a profissionalização, de temáticas de igualdade de género é variada</i></p>	<p>vai falar com o Capitão que é o superior dele e depois até chegar do Tenente Coronel até ao chefe mais alto... nós cumprimos isso e no civil não acontece, há hierarquia mas não se respeita...”(PS2)</p> <p>“(...)o que pode acontecer no relacionamento militar é que, e isso acontece sempre, se a situação fica difícil, a hierarquia é logo esclarecida ali, porque nenhum de nós está no mesmo patamar e se houver uma discussão, no caso de uma discussão, a hierarquia vem ali logo ao de cima... no civil isso, se calhar, já não é igual...” (PS3)</p> <p>“Não há... diferenças, não há... (...) em relação a expectativas são iguais (...) Espera que consigam desempenhar a função para a qual foram destinados... e para a qual foram... o cumprimento da missão que lhes está estabelecido...independentemente de quem quer que seja...”(PS1)</p> <p>“(...)eu sou tão capaz de executar uma tarefa como o meu chefe, não é?(...) eu acho que a expectativa tem que ser igual porque... aliás nós somos instruídos para isso não é? a instrução é igual para os dois por isso...”(PS2)</p> <p>“(...)independentemente se é homem ou mulher, eu não vejo diferença, ela espera o mesmo, tanto exige de mim como deles!(...) mas não... nós se fazemos mal, assumimos, eu e o meu colega também! Mas se o Major chega ali e diz que há isto para fazer, ele tanto exige de mim como deles, é igual!”(PS4)</p> <p>“Eu penso que a instituição espera o mesmo de uns e de outras...”(PS5)</p> <p>“(...)as pessoas estão sensibilizadas que há diferenças entre homens e mulheres e que somos todos iguais e somos todos diferentes não é? Mas se calhar há certas pessoas que não estão ainda sensibilizadas para trabalhar com mulheres... (...) isso também vai tudo de cada um de nós, mas se calhar faz falta para essas pessoas, essa tal sensibilização, ver que há diferenças e promover a igualdade...”(PS1)</p> <p>“E se achava que deveria haver uma temática dessas? Não! Nem pensar! Então aí é que éramos diferenciadas em tudo, “ai as coitadinhas...” ou então “as coitadinhas da Forças Aérea” ou “das Forças Armadas”! Não, nem pensar, não concordava nada com isso! (...)Não, não, acho que o machismo já ficou lá atrás... (...)eu acho que o facto de chamarmos mais atenção para isso, se calhar vamos provocar mais.... mais a diferença, mais o existir a diferença, não é? Mais o existir a diferença, se uma pessoa não chamar a atenção para isso, também eu acho que muitas vezes a pessoa nem se lembra de “ai sou</p>
--	--	--	---

		<p><i>O reconhecimento de que o mundo</i></p>	<p>mulher, tu és homem”, Somos militares! Acho que não tem a ver com isso e acho que... pronto, muitas vezes tem que haver sensibilização! (...)agora se eu acho que se deveriam abordar estas questões regularmente? Não! Porque acabaria por chamar sempre atenção para! O que poderia provocar a tal diferenciação que não tem de haver!” (PS2)</p> <p>“Eu penso que sim para começar a ser uma coisa que não é... porque é assim, nos dias de hoje já não deveria ouvir-se falar tanto na igualdade não é? Já devia ser uma coisa completamente assumida e para a qual não deveria de haver tanto...(...) nós todos somos diferentes e trabalhamos de maneira diferente mas para o mesmo, apesar de haver vários caminhos, o objetivo é sempre o mesmo, que é o que a organização precisa, ponto! (...)São importantes, sem dúvida, se até já as mulheres, as mulheres não, as raparigas, nessa altura são raparigas, são obrigadas a ir ao Dia da Defesa Nacional, porque não haver logo esse... para que quando eles integram saberem que os tempos mudaram, as coisas mudaram.”(PS3)</p> <p>“(...)talvez devesse haver sensibilização sobre isso mas... (...)mas acho que talvez não fosse isso que fosse fazer a diferença, não sei! (...)Lá está, as situações têm a ver com cada um... estar a orientar para fazer assim ou assim, não sei... (...)Mas promover a igualdade é importante porque a gente pode fazer tudo,(...) mas ainda é preciso abordar este tema...(...) se vocês pegaram nesta temática é porque também sabem que é importante, porque há sempre diferenças e faz sentido continuar a realçá-las para que possamos dizer às mentalidades adormecidas para acordarem... e também para saberem o que a militar faz e que ela não é nenhum bichinho estranho...”(PS4)</p> <p>“Sem dúvida alguma, em todas as áreas, em todos os cursos, creio que isso poderia ser abordado de forma transversal... eu acho que poderia ser em todo o tipo de formação, porque nós passamos depois ali por fases e... completamente diferentes, na fase de integração seria útil, para as pessoas saberem (...)e acho que era bom que as pessoas estivessem sensibilizadas para isso, sim! (...)E que era bom que não fosse necessário que nós andássemos por aí a fazer propaganda a isso, eu também acho que era bom, era sinal que as coisas iam de uma forma natural não é... eu só não concordo com aqueles retratos que a gente cria sem necessidade não é? “Nós somos iguais!”, Não! Nós somos mesmo iguais, não temos que provar nada a ninguém...”(PS5)</p> <p>“(...)agora há muita mulher mesmo e aliás, isto vai acabar por ser um mundo de mulheres...”(PS2)</p>
--	--	---	---

	<p><i>militar ainda é um mundo de homens</i></p> <p><i>O peso da imagem deixada por outras mulheres militares é penalizador</i></p>	<p>“(..).é o meio deles e há de ser sempre o meio deles e hoje em dia ainda noto essa diferença...”(PS3)</p> <p>“(..).o mundo dos homens continua a ser o mundo dos homens, apesar de já lá estar a mulher, mas acho que ela fica sempre um bocadinho à parte, mas lá está, é por aquilo que eu vejo, não por aquilo que eu sinto, atenção!”(PS4)</p> <p>“(..).porque a mulher... e sempre se contou esta situação e eu não sei até que ponto é verdade mas muita gente a conta... as primeiras mulheres que foram aqui colocadas, a intenção delas era mesmo aproveitar o facto de serem mulheres aqui... e sempre houve essa história de que mulheres na tropa... é para usarem o serem mulheres para conseguirem uma vida mais tranquila que os outros e houve assim... (...) e depois nós temos que estar todos os dias a lutar contra isso...”(PS3)</p> <p>“(..).lá está, às vezes confundem-nos, põem-nos todos no mesmo saco, então o facto às vezes de dizermos olá, bom dia, o facto de às vezes sorrir, as pessoas metem-nos todos num saco, tudo em geral e pronto, sorriste... se calhar porque tu também és assim, pronto!”(PS4)</p> <p>“Assim, se calhar, a coisa que mais me aborrecia na altura (...)é que o primeiro rol de mulheres não foi propriamente... uma boa escolha... e então quando nós saímos fardadas éramos vaiadas como tal! (...)e a primeira colheita feminina consta que não foi muito boa e ficámos com uma fama horrível e não era muito bom sair fardada e estar no meio desse rol... como nós sabemos quando se cria um rótulo, o rótulo é para toda a gente... não era agradável não...”(PS5)</p>
<p>A postura dos militares perante a presença da mulher militar</p>	<p><i>A presença das mulheres provoca alguns ajustamentos ao nível do comportamento e da linguagem usada pelos camaradas</i></p>	<p>“(..).às vezes em comportamentos ou em maneiras de falar, mas notava sempre, «agora estão cá as mulheres já não podemos dizer isto, aquilo ou aqueloutro» mas... (...)Pronto, eles estavam sozinhos e depois sempre se ouvia... «oh, agora já cá estão as mulheres já não..., temos que ter mais cuidado...», há uns que falavam na mesma e outros reprimiam mais e pronto (...) eles dizem (...)«ah, antigamente podíamos dizer isto, aquilo e aqueloutro, agora temos que estar sempre a ver se há alguma mulher ao pé...», eles próprios dizem que se tiveram que adaptar, não é adaptar... é consciencializar que há certas linguagens que... (...) se for um homem a dar uma raspanete a um militar, a um rapaz militar, utilizam uma linguagem diferente do que se for para uma mulher...”(PS1)</p> <p>“(..).na linguagem... é assim, eles não vão deixar de dizer asneiras porque nós estamos</p>

		<p><i>Reconhece-se que existe algum proteccionismo e diferentes níveis de exigência face a outras mulheres militares</i></p>	<p>ali, e eu costumo dizer que os meus ouvidos já deixaram de ser suscetíveis a essas coisas, eles querem dizer os palavrões dizem, eu não sou obrigada a dizê-los não é?” (PS2)  “(…)e eu… criada num meio em que não se pode dizer nem um palavrão porque depois é um “ai Jesus”, deparo-me aqui com isto...(…) parecia o grupo do “feios, porcos e maus”(…) os homens mudaram muito (…e ainda hoje em dia se vê, se estiver uma mulher… se ele estiver numa base, num setor e se estiver uma mulher eles têm um comportamento, assim que a mulher sai, eles têm outro comportamento...(…) e na linguagem também, ainda hoje, que já me conhecem há anos, se sai um palavrão pedem-me desculpa e eu digo que não é preciso, mas há essa atenção… eu também sei que viro costas e a coisa muda completamente mas… há essa atenção…”(PS3)  “(…)eu às vezes digo “eu começo a cobrar 50 cêntimos por cada palavrão!” Não, nada disso! E também não quero isso, acho que, lá está, não têm que ser diferentes! Claro, às vezes a mentalidade devia ser um bocadinho diferente, mas pronto!” (PS4)  “Bem… a questão da linguagem, dos palavrões nem tanto porque eles não se preocupam com isso…” (PS5)</p> <p>“Igualdade, igualdade se calhar não há muita, há sempre se calhar ali das meninas, exigir-se um bocadinho menos, ou porque não conseguem correr tanto ou porque as flexões não são tão bem feitas, pronto aí a esse nível de exigência, se calhar não é igual para todas…”(PS1)  “(…)e às vezes o facto de a gente chamar atenção, não aceitam! E não aceitam porquê? Porque têm as costas protegidas… por exemplo, como uma já me respondeu… eu estava de serviço com ela por acaso, ela tinha o cabelo apanhado e soltou o cabelo, tinha um cabelo enorme, e eu perguntei, “então mas, desculpe lá, há aqui uma coisa que eu não percebo, eu tenho que estar com o cabelo apanhado porque é que você não está?”, “ah, porque o meu chefe deixa!” e eu respondi-lhe “não quero saber se o seu chefe deixa ou não, enquanto estiver a fazer serviço comigo tem que prender o cabelo como eu!”. E pronto, lá prendeu o cabelo, mas só o facto de ela me responder “o meu chefe deixa…”. E eu penso assim, não faz sentido não é?”(PS4)  “Eu acho que, neste momento, eu falo daquilo que ouço porque nunca cheguei a ir dar recrutadas, acho que há exagerada diferenciação e demasiado facilitismo em termos práticos, em termos físicos e acho que isso também não é bom… porque as mulheres também quando entram, eu acho que na realidade, a maior parte, não gosta dessa</p>
--	--	--	--

		<p><i>A discriminação baseada no estereótipo de género é pececionada</i></p>	<p>sensação de se sentir facilitada, mas “porque é que eu hei de ser menos do que ele” não é? A nossa realidade é igual...”(PS5)</p> <p>“(...)às vezes fazem-nos sentir um pouco... que têm pena de nós (...)mas nota-se sempre, nota-se sempre que querem destacar-se um bocadinho e se nós nos aproximamos daquele ponto, há logo represálias... do género de nos fazerem sentir que não percebemos nada daquilo, que aquilo não é para mulheres, é para homens, e por mais que a gente se esforce começam logo a gozar connosco, que partimos uma unha ou que não aguentamos o peso de levantar o que seja, vamos para o avião e que não percebemos nada daquilo... que é para... tipo porem-nos no “nosso lugar”, isto os nossos colegas! (...)só que depois os homens têm a parte fora do trabalho, em que os homens vão beber uns copos, o irem para o petisco, irem para aqui, irem para além que, se a mulher... for com eles é rotulada logo, mas se não for com eles começa...” (PS3)</p> <p>“E então fui com o meu chefe, no camião, ia eu e ele(...)Então aquilo eram uns caixotes que lhe digo, minha amiga, aquilo pesava! Então ele saiu do camião e disse-me “olha, tu ficas aí! Lá fiquei eu encostada ao camião e começo-o a ver a carregar o camião e eu pensei “oh, então mas o que é que eu vim fazer?” Cheguei-me ao pé dele, “oh Primeiro, desculpa lá, então mas o que é que eu estou ali fazer encostada ao camião?”, “ah, isto é muito pesado!”, e eu “então mas para que é que eu vim?”, e eu “não deixe estar, eu vou, se eu não conseguir, você tem razão!”. Eh pah, mas aquilo... eu fiquei com as mãos vincadas, completamente, mas eu pensei eu não posso mostrar a ele que por ser mulher não posso fazer! Fui lá e peguei naquilo, eh pah mas custou-me, claro que andava mais devagarinho que ele, mas aquilo custou muito! Não sei se foi esse facto não é, de eu mostrar assim, “espera aí, eu não tenho que a tratar só como mulher, tenho que a tratar também... que ela também tem capacidade, não só para fazer algumas coisas, mas para fazer também aquilo que os outros também conseguem!” (PS4)</p>
		<p><i>Há o sentimento de que foram tratadas de forma igual e incentivadas para o sucesso</i></p>	<p>“(...) os instrutores também tinham integridade e sim, respeitavam-nos, (...) acho que não houve nem abusos, nem... pronto, em relação a discriminações, não não tenho assim... razões para... para queixas.” (PS1)</p> <p>“(...)senti que estávamos todos a ser tratados de modo igual, não era... “tu és mulher, tu és homem”, não! (...)não acho que houvesse grandes diferenças... o tratamento ao nível dos comandantes de pelotão, sargentos e oficiais, não notei nada... (...)no meu caso os</p>

		<p><i>Ainda existiria resistência à presença da mulher, nomeadamente na geração dos militares mais</i></p>	<p>chefes de pelotão eram homens, eram dois homens e... mas eram pessoas que... nós até podíamos dizer “ah, não sou capaz...”, “não! Vocês são capazes, sem tentar, não sabem se são capazes se não!” e lá íamos, acabavam por nos incentivar... (...)não houve nenhum momento em que tivesse sentido ter sido tratada de maneira diferente, não...(...) estive sempre no meio de homens... pronto... não era por isso que era mais paparicada ou não, mas nunca, não notei!” (PS2)</p> <p>“Não, não nunca senti que tivesse sido tratada de forma diferente por ser mulher nesse período inicial.”(PS3)</p> <p>“A nível do instrutor para nós também a nível físico havia o facto de se nós ficássemos um bocadinho... eu até nem vejo que fosse mais para diferenciar entre eles e elas, acho que era mais para dar força, mais força (...)Mas não foi o facto de ser a mulher, não é por aí, foi o facto só de “olha, vamos puxar por ti para tu acompanhares os outros camaradas”, não foi o facto de por ser mulher “olha coitadinha, vamos buscá-la”, não, nunca me senti assim! (...)lá está, o meu chefe era muito inteligente, ele nunca me diferenciou, entre mim e o meu colega, poderia e se calhar deveria o fazer porque ele era mais antigo que eu, podia-o fazer não é?(...) Então nunca mais, nem disse “olha, tu ficas ali”, a nível de tudo, íamos buscar material, quando íamos para a carreira de tirar, a nível de dar instrução também, a posição da arma, a nível de segurança, tudo! Eh pah, nunca me disse “olha, não faças isto!” Dizia sempre “meus amigos, temos isto para fazer”, distribuía a tarefa, tanto a mim, como ao Cabo Adjunto, e nunca me pôs a mim o mais leve ou a ele o mais pesado! (...) E eles tanto exigiam de nós, mulheres, como deles.”(PS4)</p> <p>“(...)eu não me sinto... não me senti facilitada em momento algum! (...)eu não me lembro de ver assim um grau de exigência diferente para um lado e para o outro, não!” (PS5)</p> <p>“(...)a conviver homens e mulheres no mesmo espaço portanto... há sempre aqueles que são... (...) vemos aqueles homens mais antigos ou mais, mais velhos que já... pronto porque eles vão saindo também.” (PS1)</p> <p>“Num mundo que era só de homens não é? E entrando as mulheres é normal que uns homens, os homens, os mais antigos, para eles custa muito mais aceitar-nos lá mas não é nada que a pessoa não consiga ultrapassar não é, pronto... eles também estão quase a sair, alguns, vão desaparecendo...”(PS2)</p>
--	--	--	---







		<p><i>A ausência da presença feminina como referência pode levar à adoção de comportamentos 'ditos masculinos'</i></p> <p><i>Há a percepção do aproveitamento feminino por parte de outras militares</i></p>	<p>porreiro, eles até são simpáticos connosco, entramos nas gargalhadas e nas conversas, entramos nisso...(…) depois nós deixamo-nos ir... deixamo-nos ir que é mesmo assim, começamos a beber, começamos a fumar, começamos a ir ao clube, depois noitadas, começa a ser dia a dia, dia a dia e chegamos a uma altura que é igual, o grupo é igual, é tudo como se fosse homens, não há ali diferença! (...)é que depois, lá está a tal coisa, nós para sermos aceites, temos que ser como eles...”(PS3)</p> <p>“(…)mas é preciso nós termos ali alguém para nós de vez em quando... partilhar alguma coisa... senão também entramos em maluqueira, que é mesmo assim... eu houve alturas de dizer que “eh pah, só me falta cuspir para o chão e coçar-me” que é uma coisa que só os homens fazem... sufocamos porque, lá está a tal coisa, quando nos entregamos de corpo e alma, chega uma altura em que somos como eles... (...)Houve vezes que perdi a identidade... (...)houve alturas em que eu precisei mesmo de ir falar com uma mulher, ter conversas, sei lá, nem que fosse banalidades tipo a cor de cabelo, onde é que tratas das unhas e fazer depilação... porque... nós incorporamos aquilo de uma maneira e é de manhã à noite, porque depois quando nós saímos, saímos com o mesmo grupo e é sempre as mesmas conversas e é sempre da mesma maneira, que eu chegava ali a uma altura em que eu já não sabia o que era ser feminina... a gente perde-se...(…) e depois a nossa cabeça diz assim “calma, espera, tu não eras assim”, (...) só que depois temos que... pôr travão, porque... quer dizer, deixamos de ser o que nós somos e começamos a fazer exatamente como os homens...”(PS3)</p> <p>“(…)acho que há muita rivalidade entre os homens e as mulheres...porque eles acham que o facto de nós sermos mulheres, e nós sabemos e pronto..., que há certos casos que essas coisas acabam por ser verdade... mas... que conseguimos... ir um bocadinho mais além do que se fossem só eles a pedir pronto(...)se calhar eu não me dou tão bem com aquele chefe e fulana de tal dá-se melhor com aquele chefe pronto, porque se calhar eu não lhe “mostro os dentes” e se calhar ela “mostra os dentes”, pronto...” (PS2)</p> <p>“(…)temos que ser um bocadinho realistas, a mulher pensa que pronto... há homens né que pensam que a mulher tem qualquer coisa escrita, ponto final, parágrafo, então há muitas mulheres, muitas senhoras, que aproveitam essa situação para tal e então, por exemplo, o facto de se aproveitarem faz com que tenham as costas quentes!(...) Porque? Porque lá está o facto do homem né... Havia lá uma mocinha que estava a seguir à</p>
--	--	--	--



		<p><i>Há a ideia de que alguns valores militares se estão a perder ao longo do tempo</i></p> <p><i>As características profissionais que ambos devem possuir são similares</i></p>	<p>militar era um modo de vida... para mim em particular é uma concretização de, não digo na totalidade, do sonho que eu fiz e que eu idealizei, mas que consegui retirar coisas bastante positivas disso... mas para mim hoje em dia é uma profissão...”(PS3)</p> <p>“(...)é ser... normal, (...)é o facto de vestirmos uma farda, é o facto de fazermos serviço 24horas, é o facto de podermos ser chamados a qualquer momento e termos que estar presentes!(...) é a mesma coisa, não me sinto diferente, é normal... ser militar hoje é uma profissão no fundo...”(PS4)</p> <p>“Bem isso pode ser diferente consoante a nossa fase de vida... eu acho que é um misto de vocação, missão, profissão...(...) na altura em que eu entrei, ser militar era uma coisa fantástica não é? a sociedade civil tinha-nos como... uns mini heróis, nós estávamos ali para defender, estávamos ali para o desse e viesse, em busca de defender a pátria!”(PS5)</p> <p>“(...)isso não se passava há uns anos atrás, toda a gente se conhecia, toda a gente sabia onde é que essa pessoa trabalhava e toda a gente sabia os cantos todos à base, havia uma familiarização maior...(...) hoje em dia noto uma individualização muito maior, não tem nada a ver... o espírito de grupo...(...) porque se alguém falhar os outros todos também são responsabilizados por isso, essa parte aí, no princípio, costumou-me um bocado, mas depois também foi uma questão de habituação...”(PS3)</p> <p>“(...)havia o facto de eu saber que ele é mais antigo que eu, ele merece o meu respeito, como eu mereço o dele não é, mas hoje em dia isso já não acontece, se a gente diz alguma coisa a alguém, eh pah só nos falta bater quase, é por isso que eu digo, eles eram rigorosos? Eram sim senhor, mas acho que tem que ser assim, porque essa rigorosidade está-se a perder muito...(...)E às vezes o facto de as regras... estão-se a perder um bocadinho, o facto de “deixar andar”, “vamos chamar atenção para quê? Vamos arranjar problemas? Não! Vamos deixar andar que assim já não temos que nos chatear!” E o facto de deixar andar e o facto de “olha é só hoje”, essas regras, esse respeito, está-se a perder ao longo do tempo...”(PS4)</p> <p>“[ela] tem que ser profissional, lealdade, sinceridade, profissionalismo e pronto, as características por ser militar(...)</p> <p>[ele] É... igual, tem que ser profissional, cumprir com a missão, respeito pela instituição, lealdade, respeito pelos camaradas, que é muito importante.”(PS1)</p> <p>“[ela] deve ser profissional... objetiva, assertiva, muitas vezes assertiva (...)dar-se ao</p>
--	--	---	--

		<p><i>Ser militar não deve ter pertença sexual</i></p>	<p>respeito, isso para mim é uma das coisas mais fundamentais... (...)  [ele]deve ser como as mulheres, profissional não é? As mesmas, tem que ser muito profissional, saber muito bem diferenciar as coisas porque às vezes não acontece isso!” (PS2)  “Uma mulher militar tem que ter personalidade forte, isso tem que ter, porque tem que saber encerrar o seu dia a dia e as situações que lhe são postas...(...) Outra coisa é... é uma mulher que controla, nós acabamos por... nós temos que saber ser autónomas...(...) Mais... a postura, as mulheres militares têm que ter uma postura... de respeito e têm que saber estar, e têm que saber... o que dizem...(...) Trabalhadoras... assim sem sombra de dúvida...  Pontuais...  [ele] Ah, as mesmas...(...) não mas acredito que o homem militar tem que saber estar, tem que saber se apresentar, pontualidade... o saber o que diz, nesse aspeto é igual à mulher...”(PS3)  “(...)acho que não tem de haver assim “a mulher tem que ter isto, tem que ter aquilo, aquilo e aquilo para ser militar”, não! (...)eu acho que não existe uma caraterística para se ser militar para nós, assim como para o homem... não tem que ter uma caraterística... (...)para mim ser profissional já engloba isto tudo!”(PS4)  “(...)acho que se calhar em termos de características tanto femininas como masculinas, uma das coisas é o rigor, o cumprimento, a preocupação para com a imagem que se dá à sociedade não é? porque somos ali um alvo demasiado visível, agora mulheres, homens, acho que não há assim tantas diferenças...(...) eu acho que somos diferentes em, consoante a especialidade notam-se caraterísticas muito diferentes, eu acho, eu noto isso...”(PS5)  “(...) acho que aí não é por ser homem ou mulher que o serviço seja elaborado de maneira diferente (...) porque o trabalho que é feito, tanto é feito pelo homem como pela mulher, da mesma maneira portanto...(...) porque a nível mais técnico não há distinções entre homens e mulheres (...) o trabalho quando se propõe, tanto tem que ser elaborado sendo por um homem sendo por uma mulher.” (PS1)  “Somos todos militares, fazemos o que temos que fazer...(...)temos que ser tratados em termos profissionais todos de forma igual, temos que nos respeitar de forma mútua, saber interagir uns com os outros, saber trabalhar às vezes em equipa!(...)não é pelo facto de</p>
--	--	--	---

		<p><i>As características pessoais são carregadas de estereotipia</i></p>	<p>ser mulher ou não, eu lá dentro sou Primeiro Sargento X e não é o facto de ser feminino ou não, sou militar como os outros todos...(.) aliás nós somos um grupo não é? E temos mesmo que ser assim... Uma secção, fomos nós que fizemos, não fui eu, nem tu, não foi homem ou mulher, fizemos pronto, tá feito!” (PS2)</p> <p>“(..).eu acho que devem ser as mesmas, ambos são treinados para serem militares...(.) porque acredito que a mulher consegue tudo que o homem faz, se o homem consegue fazer... montar esta peça em x tempo, a mulher também o consegue fazer, o homem consegue programar este mecanismo com estas peças, o homem também consegue! Nós conseguimos fazer exatamente tudo aqui que eles conseguem, podemos levar mais tempo, utilizar métodos diferentes, mas digo métodos profissionais, ferramentas diferentes, mas conseguimos fazer tudo o que eles fazem, nesse aspeto eu não tenho qualquer dúvida, qualquer dúvida...”(PS3)</p> <p>“(..).nós somos mais inteligentes, eu acho..., somos mais expeditas, eles são um bocadinho mais retraídos, somos mais objetivas... somos profissionais, como eles (...) mas nós não gostamos muito da rotina, eles gostam muito mais de seguir sempre as mesmas coisas... mais... somos alegres, eles também são, somos amigas e sabemos escolher...(.) Somos mais sensíveis em certas coisas..... eles não, são mais...(.) somos muito determinadas, somos, somos teimosas às vezes, e ainda bem, teimosia não é só defeito... também ajuda... pronto, eu acho que eles são mais rotineiros, é o deixa andar e não, não tão objetivos... às vezes não procuram saber, deixam-se estar ali, do género “corre bem, deixa-te estar... (...)aliás nós sabemos que há mulheres bem melhor que os homens não é? e bem mais capazes, apesar deles acharem que não (...) (PS2)</p> <p>“O homem é egoísta por natureza, o homem pensa nele (...)e o homem, um defeito que é trapalhão, o homem é muito trapalhão porque... (...) a mulher tem uma maneira de ser mais eficiente em várias coisas ao mesmo tempo, o homem só vê aquilo ali e se lhe põem outra coisa ele perde-se...”(PS3)</p> <p>“(..).pronto, eu para mim, como lhe disse, as mulheres são sempre mais inteligentes, são! (...)eu acho que a mulher é muito mais organizada! (...)Sensibilidade, sem dúvida a mulher, inteligência, beleza... Os homens machões, pouco sensíveis, práticos, muito práticos, também de certa maneira inteligentes, mas menos, amigos do amigo... somos totalmente diferentes, em tudo, eu acho que o pensar, a maneira de estar, a maneira de sentir, a maneira de analisar, a maneira de organizar, eu acho que não há nada em que</p>
--	--	--	--

		<p><i>As características necessárias para o desempenho da profissão militar são coincidentes com as requeridas nas outras profissões</i></p> <p><i>Mulher/militar-duplo estatuto: a ideia de que um estatuto prevalece sobre o outro no relacionamento com os camaradas</i></p>	<p>sejamos iguais...” (PS4)</p> <p>“(...)acho que as mulheres são muito mais sensíveis do que os homens, são muito mais preocupadas do que os homens...(...) agora sim acho que as mulheres são muito mais emocionais, não conseguem separar tanto as coisas, agora isso é tão vago não é, também há homens assim, acho que não posso fazer uma separação tão grande em termos masculinos e femininos...”(PS5)</p> <p>“(...)tem que ter as mesmas características como um outro trabalho (...) as decisões têm que ser tomadas com profissionalismo mas numa outra atividade, para as coisas correrem bem, também tem que ser não é?” (PS1)</p> <p>“Você se for para uma empresa tem que seguir as regras dela, se não tiver as características que eles querem, você não é aceite... Aqui é a mesma coisa! (...)Eu acho que isso é em todas as profissões tem que ser assim! (...)Tem que ser profissional como em qualquer sítio tem que ser, tem que respeitar as pessoas como em qualquer lado tem que respeitar... tem que ser pontual como em qualquer lado tem que ser!”(PS4)</p> <p>“(...)eu acho que hoje em dia também já não há assim tanta diferença dos homens e mulheres militares para os civis não é? acho que a maior diferença é mesmo em termos de disponibilidade e não em termos de características...”(PS5)</p> <p>“(...)houve algumas vezes casos em que eu deixei de falar com certas pessoas, neste caso masculinos, por causa de, porque prontos... acabas por cair sempre... ou mandas uma boca ou mandas outra boca ou as pessoas pensam que o facto de te dares melhor com... começam logo a entender certas coisas, deixei de falar com algumas pessoas por causa disso, deixei!” (PS2)</p> <p>“(...)os militares que convivem com uma mulher de militar, apesar de ser militar, ela é sempre a mulher dele... aí perdemos um bocado a identidade, somos a mulher de, apesar de... por isso é que nós temos de estar sempre a provar e a fazer e a tentar... e de fora então, nós somos tipo um bicho a abater, porque as mulheres dos militares que são civis vêm-nos, não digo todas, mas algumas, vêm-nos como um bichinho mau, que não somos, porque nós também temos os nossos maridos lá, e nós também temos...”(PS3)</p> <p>“(...)o facto de nós sermos mulheres parece que estavam a tentar... primeiro a mim soou-me muito mais a carne num talho do que outra coisa, mas ali houve uma grande diferença entre nós e eles, lá está o facto de sermos mulher, não nos veem como militar,</p>
--	--	---	--

		<p><i>O respeito pelas regras, pela farda, pela defesa da pátria tem que se sobrepor a tudo</i></p>	<p>há sempre o facto da mulher... (...)eles não sabem separar as águas, não sabem, a mulher é mulher e pronto, tem que ser só mulher...(...) não nos olhassem só como mulheres e sim como pessoas capazes também...”(PS4)</p> <p>“Se eu estiver desfardada por assim dizer, se calhar vou passear com o meu marido de mão dada, na rua, se estiver fardada já não o faço, acho que não me fica tão bem (...) porque temos uma farda para mostrar, uma instituição para preservar (...) se calhar nem todas gostam de andar todos os dias com umas botas calçadas ou de não poderem andar com as unhas pintadas de vermelho ou de puderem andar com os cabelos soltos, pronto isto são pormenores, estou agora assim a lembrar-me, se calhar temos que fazer algumas renúncias ou deixar alguns gostos pessoais se realmente queremos ingressar nesta carreira, não são coisas que a gente tenha que deixar de fazer, eu posso sair às 5 horas e pintar as unhas de vermelho mas no outro dia de manhã já tenho que estar devidamente... (...)não podemos usar brincos compridos, já aconteceu ver, eh pah se gostei de ver? Não gostei!” (PS1)</p> <p>“(...)há certas e determinadas posturas que eu não acho corretas e chamo atenção, chamo, se calhar se eles não gostam, temos pena, eu também já fui Cabo... Acho que um militar também tem que ter postura e muitas vezes não é o deixa andar, se eu estou bem, os outros também têm que estar por isso...(...) gosto de andar fardada, gosto de andar bem ataviada, apesar dos nossos cabelos às vezes sofrerem um bocadinho com isso... há pessoas que não gostam, dizem “ah, botas engraxadas...(...) eu lembro-me que fiz uma missão (...)e eu ia artilhada até... eu nem me podia mexer quase... e aquilo era extremamente perigoso e nós fomos... pronto, assinámos uns papéis antes de irmos, olha se correr mal fica tudo para a família, mas nós fomos... era a nossa missão, fomos com os outros, um sorriso nos lábios... assusta um bocadinho, assusta... assusta também quando saís de um determinado aeroporto e tens um determinado número de armas apontadas ao teu carro não é?”(PS2)</p> <p>“(...)mas para muitas pessoas que não estão habituadas a receber ordens por tudo e por nada, não estão habituadas a que as coisas têm de ser assim, são ditas e são para ser feitas, não se põe em causa, o porquê...”(PS3)</p> <p>“(...)são muito para o correto, para as regras e isso faz muito bem (risos), muito gente... eh pah tem que ser, tem que ser assim, as pessoas, apesar que toda a gente, mesmo que não estejam numa instituição militar, todos temos que ter regras na vida não é?(...) O</p>
--	--	---	---



		<p><i>A excessiva visibilidade da mulher militar deixa-a exposta</i></p>	<p>facto de a gente chamar atenção, “olha, isso não está adequado”, ou a questão do cabelo, a pintura, eu acho que... (...) tá certo, nós somos mulheres, gostamos de pintura, gostamos de nos arranjar, do cabelo solto, mas ali não pode ser, ali não e isso nem sempre é respeitado!(...) eu não consigo aceitar uma pessoa que... eu tenho regras, tenho que andar fardada, tenho que andar lavada, penteada e não admito que alguém que está a trabalhar comigo esteja... pelo menos igual a mim tem que estar, inferior não! (...)Nós não podemos ter o cabelo solto, temos que o apanhar se o cabelo estiver muito comprido, porque não pode tocar em determinado sítio, não há problema, temos que o apanhar!”(PS4)</p> <p>“(...)certos comportamentos e atitudes que, se eu estiver fardada veem-se e notam-se e se eu estiver à civil...”(PS1)</p> <p>“(...)andava, fazia aquilo de maneira a que... ou não dessem por mim... percebe? Não soubessem o meu nome, como atualmente, convém que não saibam, pronto (...)a minha turma éramos só 3, tudo homens (risos), eu e dois homens... havia mais exposição (...)depois o facto de ser mulher também ajudava porque... porque éramos vistos de outra forma não é?(PS2)</p> <p>“(...)e para já somos muito poucas, mecânicas somos muito poucas, se calhar numa turma de Sargentos de 25, 26 Sargentos se calhar há uma... nas turmas tem sido sempre uma, há muito poucas...(...)e depois temos de estar sempre a subir... todos os dias temos que provar que conseguimos, porque se nós fazemos de uma maneira é porque somos assim, se fazemos de outra maneira é porque deveríamos ter feito assim... é um bocadinho mais complicado, eu acho que os homens nesse aspeto são um bocadinho...(...) e eu vejo-me ali e tens que provar! (...)mas eles estão sempre a avaliar, sempre... nós ali, 24horas, estamos a ser avaliadas, sempre, sempre... (...) [as militares]não vão dizer parvoíces assim à boca cheia no meio do supermercado ou num sítio público, porque é uma coisa... porque as pessoas também olham para nós, principalmente nos dias de hoje, e nós estamos sempre a ser avaliadas porque...(...) temos que estar sempre a prestar provas, temos que estar sempre... estamos sempre naquele patamar de: “falhas” somos logo... é-nos logo dado n de características, rótulos...”(PS3)</p> <p>“Eu acho que as mulheres têm é que provar mais que são também boas, não é? (...)acho é que há menos mulheres não é? logo se calhar nota-se mais se houver uma ou duas que</p>
--	--	--	---

		<p><i>Sente-se a necessidade de manter a distância com os camaradas para que não haja más interpretações</i></p> <p><i>Os argumentos pejorativos intersexo, frutos das relações profissionais, e a valorização do homem fazem com que o estereótipo funcione ao contrário</i></p>	<p>não tenham tanto jeito para a coisa, nota-se muito mais do que num grupo tão grande. Porque se nós formos avaliar então também há um grupo dentro deles que também não têm muito jeito não é... as mulheres estão mais visíveis, mais expostas... salta mais à vista..."(PS5)</p> <p>"E disse a muitas outros que eles tinham idade para ser meus pais, quando eles só tinham para aí 10 anos de diferença mas... não interessava, porque eu via-os como camaradas de serviço e não como... eh pah, como outras coisas quaisquer, mas pronto, naquelas cabecinhas a gente nunca sabe não é... (...)Eu já disse que às vezes é preciso manter a distância para que não haja confusões nas interpretações relativamente aos homens..."(PS2)</p> <p>"(...)depois uma mulher, quer queiramos, quer não... se somos simpáticas e se sorrimos é porque estamos a dar ideia de alguma coisa, se somos retas e às vezes um pouco arrogantes para nos defendermos é porque temos mau feitio e não somos adequadas para ali, por isso é assim um bocado..."(PS3)</p> <p>"(...)os homens são menos conflituosos... por vezes muitas mulheres juntas, há muitas guerrinhas... (...)por acaso não tenho essa razão de queixa, porque eu nunca trabalhei com muitas mulheres juntas, mas pronto, acho que às vezes... quando há assim mais mulheres juntas, às vezes são... somos mais conflituosas digo." (PS1)</p> <p>"(...)se calhar é muito mais fácil lidar com homens não é? Do que lidar com mulheres... Nós sabemos o que é que... o que é que nós somos não é? "ai dói-me isto, ai dói-me aquilo, ai acolá..."", não é?(...) se gostei de trabalhar com mulheres? Sinceramente não! (...)O que eu costumo dizer é que se calhar a felicidade de não ter trabalhado até aqui com mulheres, tenho tido, tenho trabalhado sempre com homens e é diferente, é muito diferente, é...(...) Mas prefiro realmente trabalhar com homens, elas são mais conflituosas... e são um bocadinho mais complicadas também...(...) tem a ver com conflito sim, tem a ver... são muito mais conflituosas, muito mais complicadas, são! (...)e uma mulher tem sempre tendência a não deixar falar!" (PS2)</p> <p>"Diretamente eu trabalho só homens, só homens e digo-lhe desde já e muitas de nós... apesar de falarmos disso umas com as outras, o que é engraçado porque chegamos a uma altura em que não temos problemas de dizer isso umas às outras, eu também tenho mulheres ali comigo, mas não é saudável trabalhar mais do que com duas mulheres, não</p>
--	--	---	--

		<p><i>O estilo de liderança da mulher militar oscila entre a valorização e desvalorização interpares</i></p>	<p>é? Os homens nesse aspeto são mais fáceis(...)mais de duas mulheres, há sempre qualquer coisa, um amuo, uma vontade que não foi feita, uma coisa que ficou por dizer, um..., um... qualquer coisa... e há sempre uma chatice qualquer... (...)Com mais que duas mulheres é complicado, é complicado, os homens nesse aspeto já são mais fáceis de conviver vá, não sei porquê, mais do que duas há qualquer coisa ali que não funciona, que fica a faltar, depois acaba por haver mau ambiente, porque uma não fala com a outra, outra que não fala com não sei quem, depois fica mau ambiente...”(PS3)</p> <p>“[Trabalho]Só com homens, graças a Deus! Só com homens... (...)Eu como lhe disse não gosto muito de trabalhar com elas... (...)e o trabalho fica sempre um bocadinho aquém, porque sou mulher, vamos desmazelar um bocadinho... (...)a mulher, está no gene, ela tem que ter sempre a necessidade, em relação à outra, de querer ficar por cima (...)Eu por exemplo do lado deles não vejo isso...(...) A mulher... eu acho... um ser muito interessante, porque eu acho que nós somos muito complicadas em certas situações e trabalhar duas mulheres juntas não, porque há sempre... uma tem que estar sempre por cima!”(PS4)</p> <p>“(...)eu trabalhei com mulheres também e não tenho queixas nenhuma, há aquela tendência “ah! mas mulheres a trabalhar juntas é uma desgraça...”, eu não tive essa experiência, eu! Houve quem tivesse, eu não tive!”(PS5)</p> <p>“(...)eu acho que... no geral, a nível de liderança, as mulheres são mais exigentes... quando têm uma função de chefia (...) eu penso que no geral quando as mulheres tomam uma função de chefia são mais exigentes...”(PS1)</p> <p>“Já tive experiência de liderança de uma mulher(...)Nós temos as coisas muito mais à vontade do que eles, não temos as coisas tão rígidas não é? Mais flexível, não é tão ali na postura e ali mesmo na arrogância, é mesmo só ali... somos capazes de dizer “fazes isto se faz favor” e eles não! E depois há outra coisa, a mulher é capaz de dizer, a mulher como chefe, “não, fulano de tal fez isto porque eu mandei fazer”, e se calhar os homens retraem-se e dizem “fulano falhou” mas acaba por ser “mas não foi porque eu mandei”...(...) Se eu gostei de ter uma mulher como Oficial? Gostei... e para além de nós pormos as pessoas um bocadinho mais à vontade, acaba por não é? não estarmos ali todos sisudos e todos “tu fazes e porque eu mando, porque eu sou aqui...”, não!” (PS2)</p> <p>“Já tive mulheres a chefiar-me (...) as mulheres estão sempre à defesa, estão sempre à defesa, as mulheres logo à partida... porque o ataque é sempre a melhor defesa, já se</p>
--	--	--	---

		<p><i>As suas próprias experiências enquanto chefias foram positivas</i></p>	<p>costuma dizer e nós mulheres caímos nesse erro, nós quando temos receio do que os outros pensam de nós então estamos sempre ao ataque, somos logo autoritárias e... (...) por exemplo eu tenho noção... não gosto de liderar, gosto mais de participar, mas há homens que conseguem e se calhar mulheres mas por acaso eu não tive nenhuma mulher que me chefiasse e que visse esse espírito... a mulher ataca logo, é bruta e... não é o ser bruta, aí estou a usar mal a palavra, ela defende-se é logo antes de ser atacada, que é para mostrar que “eu estou a mandar” e quer mostrar isso... (...) o exemplo que eu tive de mulheres a chefiar não nos sabia cativar e nós acabávamos por... sim fazem-se as coisas na mesma, mas faz-se porque se faz, é aquela situação...”(PS3)</p> <p>“(..).quando ela chega ali à secção, ela não diz “eu quero isto!”, não! O que ela diz é “há isto para fazer, pronto, temos que fazer isto!”, não acho que é o facto de obrigar... (...) ela não, é mais “há isto para fazer”, mas de resto é muito semelhante ao homem!”(PS4)</p> <p>“(..).acho que as mulheres tendem a ser um bocadinho mais subtileza, não é? não é assim porque sim, acho que tendem a manter um ambiente saudável e os homens se calhar não tanto, pelo menos alguns, há alguns com quem eu trabalhei se calhar não tanto, se calhar não têm tanto esse cuidado, de ser politicamente corretos... será um liderança mais dura!”(PS5)</p> <p>“(..).a minha experiência em termos de chefia tem sido boa... também não há que ter medo de chamar atenção, nem pedir uma opinião, assim como relativamente à minha chefia (...)em termos de chefia não tenho qualquer problema, nem comigo a chefiar os outros, a minha postura como chefia, ali na minha secção acaba por ser igual não é? agora se eu tiver que mandar uma berro a um Cabo e dizer «não! tu tens que fazer isto e fazes porque eu quero e porque eu estou a mandar» não é? e ele diz que não faz, eu digo «não! tu fazes primeiro e se quiseres reclamar, reclusas a seguir», pronto se tiver que ser assim é!” (PS2)</p> <p>“(..).tinha pessoas sob a minha alçada... foi uma experiência engraçada, lá está, é mais uma experiência, é mais um desafio porque... é como criar os nossos filhos, os nossos filhos, principalmente o meu está naquela fase do desafio, até onde é que posso chegar, bato o pé, até onde... e eles é a mesma coisa, se eu me rio muito, tornam-se abusadores e não ligam nenhuma aquilo que eu digo em aquilo que eu peço e passa-lhes completamente ao lado, se eu sou super autoritária, gozam-me e acabam por fazer, mas por fazer “porque quero, tu não mandas em mim” ou então “não me apetece fazer” e</p>
--	--	--	---

			<p>então é a tal regra, nós nem esticamos muito a corda, nem retemos muito a corda, brincamos um bocadinho e depois mordemos um bocadinho... quando eles sentem-se um bocadinho mais à vontade a gente “morde” um bocadinho, somos um bocadinho autoritários e dizemos que “atenção que aqui há postos”, “atenção que aqui tem que haver respeito”, quando a coisa também está muito séria, podemos mostra que... e eu acho que há uma grande lacuna porque é muito mais fácil, é muito mais frequente dizer mal ou... dar grande importância quando a pessoa faz mal, o que está certo, mas também se deve dar muita importância quando a pessoa faz bem e essa pessoa sentir que fez bem, porque às vezes assim ganhamos a confiança e ganhamos o... eles gostarem de trabalharem connosco, se eu estou sempre a dizer aos rapazes “eh pah, vocês não fazem nada de jeito, vocês só estão aqui para passar o tempo, não gosto de trabalhar com vocês”, claro eles não querem trabalhar comigo e andam-se arrastar e não têm ânimo nenhum... se eu os tentar animar e lhes dizer “eh pah, fizeste um trabalho impecável” e pedir-lhes ajuda principalmente, dizer “ajuda-me aqui” ou “vá, anda lá fazer comigo”, porque assim é um trabalho em grupo, há uma ligação, porque nota-se muito a diferença entre “não! Tu vais fazer porque eu te mando e vais!”, cria uma distância, cria... eu sou chefe e eles são os meus subordinados... Se fizemos todos juntos, se partilhármos todos o momento, depois há uma cumplicidade... há um pouco disso e pronto, era o que eu acabava por fazer...”(PS3)</p> <p>“(...)eu penso assim, desde que as pessoas desempenhem o seu trabalho eficientemente não há qualquer problema...(...)Se eles fizerem o trabalho eficientemente, não há qualquer problema, tanto lhes dou trabalho como os compenso pelo trabalho, apesar de eu achar que quando nós fazemos o nosso trabalho não temos que ser compensados, é o nosso trabalho, não é? somos compensados monetariamente e é bom, quando nós fazemos as coisas bem ou fazemos um trabalho bom, se ouça uma palavra de agrado, “olha parabéns, fizeste um bom trabalho”, mas não é obrigatoriamente porque se o meu trabalho é aquele, é aquilo que eu tenho que fazer, agora claro se eu fizer algo de extraordinário ou fora do meu âmbito, isso é outra coisa, mas é bom a gente ouvir palavras de agrado! E eu sempre fiz isso...(...) na boa, eu nunca fui uma pessoa de eu quero, eu mando, não sou assim, não gosto...”(PS4)</p> <p>“(...)aí já tive como chefia da equipa não é?... a experiência foi boa... não senti que tivesse alguma dificuldade por ser mulher, se calhar também porque não... não cheguei e não me fui colocar logo nessa situação, se calhar porque já me conheciam e já conheciam</p>
--	--	--	--

		<p><i>Do gosto pela profissão à percepção da falta de reconhecimento social pela profissão militar</i></p>	<p>o meu trabalho não é? não senti dificuldade...”(PS5)</p> <p>“(...)é uma profissão em que me sinto realizada (...)é bom... (...)deixar assim por uma ou outra coisa, não há assim nada que realmente me realizaria mais, não!” (PS1)</p> <p>“Eu gosto de ser militar... (...) Gosto e não trocava por nada...(...) eu não me estou a ver a fazer mais nada a não ser isto e se às vezes fico triste com a imagem que a opinião pública tem de nós? Fico! Fico porque as pessoas são ignorantes, porque pensam que nós não passamos de parasitas da sociedade não é? mas enquanto eles estão em casa, há pessoas por aí nos países perigosos, tipo o Afeganistão e eles estão em casa sossegadinhos a ver televisão, ou se calhar estão em casa a receber o rendimento mínimo, enquanto que a nossa família está em casa e está com o coração nas mãos... para nós defendermos aquilo que depois dizem ser “Portugal, o nosso país”, mas as Forças Armadas é que lá andam... (...)se fico triste? Fico, fico muito triste, as críticas que há e fico... as pessoas são muito ignorantes e é fácil criticar... e é muito fácil ver um artigo num jornal e acreditar em tudo que a imprensa escreve e os que estão cá dentro é que sabem...(...) As pessoas não se lembram disso... quando há transporte de órgãos, as pessoas lembram-se que a Força Aérea é que leva os órgãos, ou quando há resgastes? As pessoas não se lembram de nada disso, só se lembram que no dia 25 as Forças Armadas recebem o ordenado...”(PS2)</p> <p>“(...)ter vivido isto tudo que vivi, para mim era uma coisa inatingível, eu, aos poucos e poucos, o caminho foi dando para... para enquadrar as coisas e para fazer a vida que todos nós, mais ou menos, tentamos fazer... é uma trajetória positiva... sem dúvida... (...)Um militar é logo visto que não trabalha, está a usufruir do dinheiro do estado, está a brincar com as responsabilidades importantes!”(PS3)</p> <p>“Hoje em dia nós continuamos a ter essa função e já somos vistos como os chulos do Estado e isso é desagradável, nomeadamente quando nós temos que estar sempre disponíveis, essa é uma das grandes diferenças que nós temos em relação a um civil não é?(...) somos vistos como os chulos do Estado que não fazem nada e que andam aqui a ganhar e...”(PS5)</p>
--	--	--	---

	<p>Estereótipos de género no exercício da profissão militar</p>	<p><i>Presença de estereotípias penalizadoras das mulheres militares no que diz respeito às suas especialidades</i></p>	<p>“(…)se calhar em relação à minha área, no fardamento, acho que ali uma mulher tem ali mais um toque diferente (risos)… lá está, estamos se calhar habituadas ou sensibilizadas para estas coisas, estamos mais habituadas a nível doméstico (…) mas diferenças… é porque lá está, se calhar algumas em relação aos homens evidenciam-se mais, mas podemos… lá está se calhar em relação a algumas especialidade isso nota-se mais.” (PS1)</p> <p>“(…)durante o curso todo só homens, não havia mulheres, todos militares, era a especialidade em si…(…) ter entrado para a eletricidade já diferenciou um bocadinho… porque são raras as mulheres que vão para essa especialidade…”(PS2)</p> <p>“(…) [dizem] “mecânica mulher? Ah! não te estava a ver como tal…”(…) acho que há uma facilidade genética para os homens se enquadrarem na questão da mecânica, não há hipótese, é uma coisa que é natural deles (…)é mais complicado para as mulheres, porque as mulheres têm que estudar, têm que perceber e têm que ir ver e têm que… se enquadrar… os homens, noto que têm uma pequena facilidade, porquê? Porque é genético deles, eles têm uma… não sei explicar… é uma coisa que eles têm para a mecânica que nós, para atingir o nível deles, temos que estudar e temos que nos esforçar, mas fazemos à mesma, mas eles, é natural deles, mas nós chegamos lá da mesma maneira… (…)(PS3)</p> <p>“(…)a mulher geralmente é dedicada a secretariado, informática, tudo mais, baseado na escrita, em profissões mais sossegadinhas, mais…(…) inscrever-me, em eletricidade, em armamento e em mecânico de aviões, tudo que geralmente elas não puxam, agora têm puxam mais, geralmente era para informática, para secretariado, para polícia, mas não muito para mecânica, então eu fui mesmo para mecânica. (…)então a pessoa que me recebeu, (…)vira-se para mim, fui a única a ser chamada, e disse-me “você vai para esta área”, e eu “então mas porquê? Eu sei que existem várias opções que eu posso escolher!”(…) Ele disse por ser mulher e se calhar daqui a uns anos quer engravidar e eu… (…)(…) mas ali fiquei logo com o rótulo, porque era mulher tinha que ir para uma secretaria!”(PS4)</p> <p>“Eu acho que há um pouco a noção de que, em determinadas áreas, nós somos mais incompetentes e que noutras menos não é? Embora eu não consiga concordar muito com isso, se calhar há é a tendência natural para dizerem “ah, como é mulher não é boa nessa área”, eu digo mais nas áreas da mecânica e desse género… (…)(…)Acho que é… eles veem</p>
--	---	---	--

		<p><i>As características reconhecidas como promotoras de diferenciação na condição de militar</i></p>	<p>perfeitamente uma mulher no papel de secretaria mas se for num papel de mecânica não veem assim tão bem! (...)dando o exemplo das mecânicas e dos mecânicos, dos mecânicos dá a sensação que eles não têm que provar que são bons mecânicos porque sendo homens é normalíssimo ser, enquanto que uma mulher que cai numa manutenção ou numa linha da frente parece que tem necessidade de provar que realmente desempenha bem a sua função porque tem esse... porque há aquele estigma que sendo mulher não vai ter jeito nenhum para aquilo...(...) se calhar haviam de ter tido ali um tempo de adaptação à ideia, e era quase “eh pah não mexas”, tipo quase que era melhor nós não mexermos, nas aulas práticas eu lembra-me de inicialmente haver um bocadinho haver essa tendência para nos encostarem para a parte...” (PS5)</p> <p>“(...)Eles têm mais força (...) de uma forma geral os homens se calhar têm mais robustez... (...) estou a falar questões mais físicas, físicas de aspeto.” (PS1)</p> <p>“(...)claro, havia a parte física que acabava sempre por... né... por diferenciar, acaba sempre... mas de resto não!(...)a parte física acaba por ser também um entrave, muitas das vezes mas não, desde que a pessoa consiga... (...) e aqui também, há mulheres super inteligentes não é, e nota-se pelas notas... não é pela capacidade física, porque muitas vezes a capacidade física não tanto, mas na capacidade intelectual nós somos muito mais capazes...”(PS2)</p> <p>“(...)a parte física é que eu não estava habituada, tive que me adaptar porque puxam muito, puxam pela nossa capacidade física...(...) PS3)</p> <p>“(...)a nível de esforço físico, é impossível combater com eles não é? (...)a nível físico existe alguma diferença, a nível de conhecimentos? Eh pah, somos mais inteligentes que eles, sem dúvida! Completamente! (...)se calhar não com tanta facilidade porque há determinadas situações em que o físico prevalece muito... (...)porque lá está, o aspeto físico é sempre mais difícil para nós...”(PS4)</p>
<p>A progressão na carreira</p>		<p><i>Da igualdade de oportunidades entre militares à percepção da segregação</i></p>	<p>“(...)portanto aquilo que eu puder alcançar por ser mulher é igual a ser homem, pronto... não há distinção de carreiras, não há x vagas para aquele posto por ser mulher ou por ser homem, não há essa... não há distinção... (...) em termos de progressão são iguais, as oportunidades são iguais. (...) mas quando a gente olha às carreiras de topo as mulheres parecem que não conseguem lá chegar mas... até que ponto é por ser mulher, não sei... (...)quando é para ser uma mulher a ir à frente a porta é fechada.” (PS1)</p>



		<p><i>As militares sentem o incentivo à progressão por parte das chefias</i></p>	<p>“(..).aumentámos muito em número, não digo em mecânicas, porque as mecânicas somos sempre poucas, mas por exemplo especialidades como abastecimento, secretariado, meteorologistas... aumentámos muito, muito...(..) ir para o curso de Sargentos está ao alcance de uns e outros, desde que se passa nas provas claro!”(PS3)</p> <p>“Eu tenho uma chefe (...) e noto às vezes que só o facto dela... por exemplo há muita informação que devia passar por ela, devia ser ela a decidir e não o fazem! Agora não sei se é por quererem o monopólio todo, se é pelo facto de ser mulher, não sei!</p> <p>(..)A presença da mulher ainda está muito travada, eu acho e eu vejo isso quando elas são Chefes!(..) por mais capacidade que a mulher tenha, é o homem que continua a liderar! Você há de ver que nunca há de estar uma mulher como Chefe do Estado Maior, nunca há de! Nós temos uma... se não me engano... não tenho a certeza mas acho que ela é Tenente Coronel... mas é uma juíza, não tenho a certeza, mas acho que sim, mas é a única que está assim num lugar de topo! (...) Aqui as oportunidades são tanto para eles como para elas, as escolhas são tanto para uns como para outros...(..) como lhe disse, nós somos muito mais inteligentes que eles, mas eles abafam-nos, tentam de certa maneira abafar-nos, vê-se isso a nível de todas profissões, a nível político, a nível das Forças Armadas, a nível de outras empresas... acho que as mulheres são um bocadinho abafadas!”(PS4)</p> <p>“(..).até porque nunca vimos as coisas como “há x vagas femininas, há x vagas masculinas”, eu acho que não...(..) eu acho que tenho um bocadinho de curiosidade no que é que vai mudar quando as mulheres chegarem lá ao topo porque isso ainda é uma coisa que não se vê muito não é, porque ainda não houve tempo suficiente para isso... e tenho um bocadinho de curiosidade, acho que se calhar algumas coisas seriam diferentes, não sei...”(PS5)</p> <p>“Sim, já tive chefes que sim (...)sim já tive chefes que me incentivavam e aos colegas(...) presentemente também já se podem tirar algumas horas durante o dia” (PS1)</p> <p>“Sim, sim, a mim, por exemplo quando houve a possibilidade de eu concorrer ao curso de Sargentos não é, aliás até antes, antes quando eu fui para o voo também perguntei ao meu chefe, que eu dava-me muito bem com o meu chefe, e perguntei o que é que ele achava, se eu deveria ir ou não, e ele disse-me “não, vais aproveitar, vais aprender coisas novas, vais aproveitar, não é o facto de eu perder uma pessoa na minha secção ou não,</p>
--	--	--	---

		<p><i>As razões para o investimento e para o desinvestimento na carreira são múltiplas</i></p>	<p>vem outra pessoa, não há problema, não há ninguém insubstituível” e pronto, é sempre uma pessoa mais sábia, mais velha não é. Mas se incentivam? Incentivam, também quando fui para o curso de Sargentos também...”(PS2)</p> <p>“(...)naquele ano em que fui ou estava a ponderar ir para o curso de Sargentos, senti esse apoio, esse incentivo... eu por acaso tinha o privilégio de ser a mais antiga na altura e todos os outros ajudaram-me nesse sentido...(.) E eles também incentivam os meus camaradas homens...”(PS3)</p> <p>“Quanto a mim... não! Nem quando foi para pensar ir ou não para o CFS, eles nunca souberam disso... (..)Podem-me dar uma opinião, e incentivar, tudo bem, posso até contar com ela mas não vai contribuir, não vai pesar para a minha decisão!”(PS4)</p> <p>“Se calhar senti como Praça, enquanto Praça sim, fui incentivada a concorrer ao curso de Sargentos... mas acho que não pelo facto de ser mulher, havia essa tendência sim, “tenta lá”...”(PS5)</p> <p>“(...)já surgiu novamente e continua a surgir essa opção de concorrer a oficial porque nós até uma determinada idade podemos concorrer a oficial... hoje em dia também pesa a família, não é só a parte profissional, pesa a família e depois, indo para oficial, se como sargento nós estamos condicionado algum tempo das unidades, como oficial é mais reduzido, portanto, andamos sempre a saltar mais de unidade, então com família, filhos pequenos, uma pessoa depois faz opções e pronto e hoje em dia não penso...”(PS1)</p> <p>“(...)quando vamos para o curso de Sargentos já é para ingressar no quadro permanente né, temos que ter outra... para além de termos vantagens também temos que ter outras responsabilidades(...) assustava-me um bocadinho não entrar [para o curso de Sargentos]e não saber o que é que queria fazer ao final dos 9 anos, por isso...”(PS2)</p> <p>“(...)eu entretanto caso-me, como muitos camaradas meus que se casaram na altura, já compramos casa... já vemos aquilo de outra maneira, começamos a ver como “eu tenho que fazer isto e tenho, porque tenho”, não vamos estar ali como lamechas e para a frente e pronto. E fizemos, fizemos o curso de Sargento! (...)a única coisa que eu poderia evoluir, se é que se pode dizer evoluir, ou progredir era ir para Oficial, só que avaliando a minha situação em que eu tenho uma criança pequena, eu teria que me distanciar dele, sei lá... durante... à volta de cinco anos e... não ponho isso em causa sequer!”(PS3)</p> <p>“(...)agora estou naquela fase que necessito fazer mais qualquer coisa, só eu ainda tenho o meu filhote pequenino, ele ainda precisa de mim! Mas a nível de promoções não vejo</p>
--	--	--	---

		<p><i>O sentimento de frustração perante o futuro em termos de progressão é perceptível</i></p>	<p>mais além e é nesta fase que eu estou agora que sinto que...(...) é se calhar fazer mais qualquer coisa para além da Força Aérea, um curso, uma atividade qualquer...(...) ainda pensei concorrer para o curso de Oficiais, também não ia muito mais além porque a nível da minha especialidade, no máximo Major...(...) mas... eu casei durante o curso de CFS e nós os dois ainda pensámos concorrer ao CBT mas... depois desistimos, porquê? Porque... para mim... para mim a família vale tudo e depois como estávamos a iniciar uma vida familiar, era tão recente e imaginávamos ter filhos e depois veio o X, pronto, ficámos por ali!(...) mas sentimos mesmo que ficamos por aqui a nível da carreira militar mesmo, acho que não vamos... só se isto der uma grande volta e...(...) depois o facto de estar 3 anos também fora daqui, da minha vida, do meu filho, do meu marido, isso mexe muito comigo, muito mesmo!”(PS4)</p> <p>“(...)sou sincera, não pretendo passar por mais curso nenhum, não pretendia ir por exemplo a um curso de Oficiais (...)Em termos de funções são funções que me desagradam, eu gosto de componente prática (...)não me vejo num posto de chefia porque as funções são totalmente distintas, eu gosto da parte prática, tem só a ver com isso, não tem nada a ver com não gostar de Oficiais...”(PS5)</p> <p>“(...)agora na conjectura atual é que, tanto para uns como para outros não há... pronto... a nível das progressões, está tudo congelado, mas isso tanto tá para homens como para mulheres... (...) daqui a 10 anos já não conto ser primeiro sargento (...) possivelmente continuo ainda no mesmo posto, portanto e é um bocado desmotivante, ao fim de tanto tempo (...)estando sempre no mesmo posto não há grandes aspirações, uma pessoa fica desmotivada...”(PS1)</p> <p>“Neste momento, com a crise que estamos atravessar e tudo, as nossas... pronto, em termos de Forças Armadas isto está muito estagnado...(...) Se continuar tudo igual? Como está agora? Imagino o meu filho a dizer, que ele agora já começa a falar, mas daqui a um, dois anos, “ah a minha mãe é Primeiro Sargento na Força Aérea, ah o meu pai também”, daqui a mais 10 anos “ a minha mãe continua a ser Primeiro Sargento na Força Aérea e o meu pai também”, pronto, mas não me vejo a sair da instituição, não! Se a conjuntura mudar... mas se acho que vou subir? Sim, acho que vou subir, subir isto é de forma automática, toda a gente terá oportunidade de subir...”(PS2)</p> <p>“(...)em termos militares a trajetória não foi ainda mais devido aos congelamentos, isso é que é negativo...(...) no tempo que nós estamos a viver agora... é muito ingrato, eu com</p>
--	--	---	---

			<p>a minha idade sei que cheguei ao topo de carreira e então nós chegamos a um ponto em que estamos no...(...) então vivemos assim um clima de frustração talvez, sentimo-nos parados...(...) vamos nos mantendo e vamos rezando para que a situação não piore... porque melhorias não acreditamos já, acreditamos que a coisa vai-se mantendo e a ver se não piora porque já nem há promoções, já não há... está tudo congelado! (...)Daqui a 10 anos? Como Primeiro Sargento e com 33 anos... isto por causa daquelas questões que já referi... congelamentos e isso...”(PS3)</p> <p>“Mas acho que sim, a nível... aqui na Força Aérea só se isso der uma volta muito... não vou dizer que não chego a Ajudante, provavelmente vou chegar porque existe, lá está, a minha especialidade, durante uns anos os cursos eram de 20 a tais, 30 e tais, agora já não, na minha altura foram 6, ou seja, aquela gente vai ter que sair toda, por isso é que não digo que não chegue Ajudante, mas mais se calhar não...(...) Se calhar daqui a 10 anos estou com mais rugas e mais nada, a nível profissional exatamente igual!(...) A nível profissional, se me mantiver aqui não devo viver muito mais, a nível de promoção, espero pelo menos chegar Ajudante!”(PS4)</p> <p>“(...)agora daqui para a frente é uma incógnita, acho que estamos parados, completamente! Não creio que haja grandes oportunidades de progressão...(...) em termos profissionais daqui a 10 anos, estarei estagnadíssima creio eu, o que é muito triste... neste momento eu não queria estar no topo da minha carreira não é? (...)mas também não pretendia morrer como Primeiro Sargento, é sempre bom nós irmos subindo algum patamar não é? e acho que o que é mais desmotivante nesta altura e não só para mim mas se calhar a nível geral e não só pela estagnação, também não é?(...) é muito triste o nosso filho ver-nos “eh pah, quando eu entrei para a primária a minha mãe era Primeiro Sargento, já estou na universidade e a minha mãe continua Primeiro Sargento”, é um bocado triste não é?”(PS5)</p>
<p><b>A conciliação entre a vida familiar e vida profissional</b></p>	<p>O conflito de papéis na esfera privada e profissional</p>	<p><i>A perversidade da discriminação positiva</i></p>	<p>“(...)há certas coisas que uma mulher grávida não faz, mas gravidez também não é doença, por isso... há certas coisas que eu não... aliás eu estive até às 22 semanas a fazer serviço, já não podia, já não... fazia permanências e tudo, 2 horas durante a noite, chegou a uma altura que já não dava, aí tive, pronto tive mesmo que pedir para... estive aguentar mas...”(PS2)</p> <p>“Isso faz-me sempre pensar na teoria e na prática... na teoria toda a gente é a favor de todos os benefícios que a mulher tem quando tem um filho, nas licenças, nas horas para</p>

			<p>amamentar, mas na prática não são... na prática há sempre zum-zuns cada vez que nós nos vamos embora para dar de amamentar ao nosso filho ou que estamos fora e que nos apresentamos da licença... (...) mas na vida militar eu vivi isso, a parte do teórico de “ah, não, tens direito, então?”, mas depois chegamos e “ah, isto é sempre a mesma coisa, ter mulheres a trabalhar dá sempre dores de cabeça...” (...) o papel de mãe sobrepõe ao papel de profissional e pode eventualmente criar mau ambiente no trabalho porque é sempre apontada que tem benefícios e que tem regalias que os outros não têm... porque os homens dizem logo “mas eu também tenho filhos”, a resposta deles é logo essa, é logo essa... (...) porque a única coisa que os homens nos atiram à cara na questão das licenças é que eles também têm filhos... eles têm filhos mas não é a mesma coisa... bem e eles hoje em dia também podem tirar licença, mas são apontados, são apontados, eu já vi isso, os mais velhos a dizerem “as modernices hein? Já tiram licenças também”, e eu acho muito bem que eles tirem, eles têm esse direito ... (...) mas há um grande número na nossa organização que ainda têm a visão de que as mulheres são beneficiadas nesse aspeto de licenças, de apoio aos filhos, aí é que eu acho que há grande diferença, no ter filhos, no ter licenças, no ter que ir com os filhos ao médico... mas se for falado eu acredito que a coisa mude, nas próximas gerações...”(PS3)</p> <p>“O facto de ser mãe por exemplo, eu sou mãe, não é por ser mãe que tenho que prevalecer em relação aos outros, isso é um problema meu, não é um problema da instituição ou de um emprego qualquer, é problema meu, é a minha vida, ninguém tem nada a ver com isso, a instituição não tem nada a ver com isso! (...) do facto de ser mãe, eu não tenho que ser privilegiada por ser mãe, nem por ser mulher (...) Existem às vezes situações, por exemplo a escala de serviço, eu tenho colegas meus que são separados, que as mulheres os deixaram ou... e que ficaram com os filhos, não é porque eles são pais que vão deixar de fazer o trabalho deles, não, eles continuam a fazer o trabalho deles e há muitas senhoras que querem prevalecer em relação a essa situação, por serem mães ou são mães solteiras...”(PS4)</p> <p>“Eu fui à ação social e estava um senhor Oficial na ação social e recebeu-me lá e eu fui tentar explicar a minha situação, porque o infantário... os infantários não trabalham fora de horas não é e na altura o pai do meu filho tinha entrado para o curso de Sargentos, portanto estava ausente e eu não tinha... como... ir para a linha da frente e onde deixar o meu filho não é? em situações em que me fosse pedido para estar lá fora de horas não é! E então esse senhor Oficial perguntou-me “que idade é que a menina tem? Então acha</p>
--	--	--	--

		<p><i>O peso da distância é uma preocupação, podendo condicionar o agregado familiar</i></p> <p><i>O desempenho profissional a duas velocidades: o antes e o depois de ser mãe</i></p>	<p>que tem idade para ser mãe? Então também tem idade para se desenrascar” (...)Eu sou sincera, eu acho que muitas vezes isso é alimentado pelas próprias mulheres...(...) acho que o facto de nós tentarmos ser iguais é também um ponto de discriminação não é, “olha o dia da mulher” mas porquê o dia da mulher? (...)porque diferença ainda existe, eu acredito que sim, que a diferença ainda existe, mas se calhar se nós não fizessemos tanto aparato em torno disso as pessoas já se tinham habituado mais a essa ideia porque na realidade nós já fazemos praticamente tudo não é?! As coisas nunca vão ser iguais não é?”(PS5)</p> <p>“(..).as dificuldades que eu sinto é a separação (...) tive que sair e não consegui reunir a família para irmos todos para o mesmo sítio, tive que vir com os meus filhos, ele teve que lá ficar, pronto.” (PS1)</p> <p>“(..).o facto de nós conseguirmos conciliar, ficando juntos também facilitou um bocadinho...(...) decidimos, nas colocações, “não, vamos para X os dois”, e pronto viemos para X, os dois...”(PS2)</p> <p>“(..).agora estamos a correr um período bom, porque o meu marido está mais presente, está mais em casa, posso contar mais com ele...”(PS3)</p> <p>“(..).e eu tinha já o meu marido colocado aqui em X, eu sabia que ia abrir uma vaga para X, eu tinha que me esforçar para conseguir ficar à frente para poder... para não estar, não é, para estar à vontade para poder chegar ali e escolher, “não, aquela vaga é minha”, não vou estar a prejudicar nem terceiros, nem nada, aquilo é meu porque eu mereço!”(PS4)</p> <p>“(..). como o pai do meu filho estava em curso, o curso era de segunda a sexta, e ao fim de semana estava presente, e aí eu condicionava o meu fim de semana um bocadinho para conseguir desenrascar-me durante a semana que estaria sozinha!(...) depois também eu só estou sozinha com o meu filho desde os 7 anos dele e ele tornou-se uma criança muito autónoma.”(PS5)</p> <p>“(..).quando, as mulheres militares ainda não têm família e vivem numa unidade, convivem, se calhar, muito mais tempo com os camaradas do que na sociedade civil que chega-se ali e trabalha-se ali aquelas horas do dia.” (PS1)</p> <p>“(..).andava pendurada no helicóptero, a partir do momento em que decidi engravidar, decidi “não! não vou andar empoleirada em lado nenhum e então vou acalmar e vamos ver se tenho possibilidade de ir para um sítio que seja bastante mais calmo” não é? (...)”</p>
--	--	--	--

			<p>[as oportunidades] Foram bem aproveitadas, foram todas na altura certa, (...) eu costumo dizer que a minha fase do voo já passou(...) Agora é família, trabalho sim, mas família e pararmos um bocadinho...(...) É natural que muitas vezes ponha a família em primeiro lugar mas nunca prejudicando o serviço! Mais depois de ter sido mãe...” (PS2)</p> <p>“(...)fui para a linha da frente (...)é uma boa preparação porque não temos horários e a vida particular é... é exigente... porque estamos... a qualquer hora estamos a trabalhar, saímos tarde, entramos cedo, era cansativo e era o dia inteiro a andar de um lado para o outro...(...) Depois entretanto... eu já acabo o curso de Sargentos grávida e tenho o meu filhote... (...)e eu decidi não! Eu não posso continuar nisto, porque nós já temos alguém em quem pensar e depois nós pensamos primeiro neles do que pensamos em nós, eu disse não! Eu vou dar um intervalo e vou conhecer outra faceta e assim fiz.” (PS3)</p> <p>“Eu, hoje em dia, eu não ponho nada à frente da minha família, ou seja, eu podia estar neste momento numa aeronave que faz missões lá fora, até podia ter destacamentos lá fora, mas eu não faço, eu prefiro estar aqui em X, porque eu penso mais neste momento no meu filho, na educação do meu filho...”(PS4)</p> <p>“a primeira grande dificuldade é a maternidade não é? eu por exemplo estava num manutenção e não queria nada sair de lá...(...) eu tive que abdicar de entrar para o voo que, na altura em que estava ali na manutenção do (...), tinha a possibilidade de entrar para o voo (...) na circunstância de estar sozinha não é? não tinha mesmo como, portanto tive de abdicar de uma coisa que eu gostaria de ter feito em função da família não é? (...)nós temos que condicionar toda a nossa vida familiar em função da nossa profissão...”(PS5)</p>
	<p>As estratégias de conciliação de responsabilidades</p>	<p><i>Estratégias de funcionamento em casa: entre a rede de apoio e a “super mulher”</i></p>	<p>“Quando estou de serviço, os meus pais moram a 50km e peço para eles virem tomar conta dos meninos à noite e pronto, quando é nessa situação recorro, porque tenho a quem recorrer não é? eles fazem parte do meu apoio, porque sozinha era mesmo impossível... (...)Vou levar os meus filhos, vou buscá-los, depois ao fim do dia, a vida normal, jantar, banhos sobra muito pouco tempo, é tudo para uma pessoa, mas pronto” (PS1)</p> <p>“Consegue-se, mas às vezes é preciso fazer um pouco de ginástica porque também não temos família perto.” (PS2)</p>

		<p><i>A presença do estereótipo da mulher cuidadora é</i></p>	<p>“(..).nós temos que fazer a nossa vida, apesar de termos marido, o nosso filho é a nossa prioridade, pelo menos eu falo por mim, mas eu tenho que saber que consigo fazer tudo que está eu! (...)depois caio um bocado no exagero, mas eu sou muito controladora, as coisas têm que estar todas feitas e eu tenho que saber que as coisas estão feitas porque se falha alguma coisa... e eu não posso estar a contar com, ou depender de, tenho que saber que consigo gerir a situação... (...)e eu poder contar só com o meu horário e ter também a minha sogra para me apoiar... mas nessa altura foi difícil conciliar...(..) eu faço escalas de serviço, ou seja, estou 24horas na base, já estou mais tranquila nesse aspeto, e se eu estiver de serviço, o meu marido, já consigo conciliar com ele, eu estou fora mas ele está com ele... no primeiro ano de vida do meu filho ele esteve sempre com a minha sogra, ou seja, estamos mais tranquilos, qualquer problema, que não houve, quer queiramos, quer não, estamos mais tranquilos... (...)hoje em dia já não me preocupo, porque eu quando o deixava dizia sempre “faz assim, faz assado” e “a esta hora tens que fazer isto”... depois fui deixando (...)mas eu era muito de “tens que fazer isto” e depois ligava “e está tudo bem?”, eu vou confiando, e as coisas vão acontecendo e eu vou criando confiança nas pessoas e confiança de não estar ao pé dele, hoje em dia deixo-o e já não há recados, nem nada dessas coisas!”(PS3)</p> <p>“Organização... sei que se daqui a um tempo tenho um serviço organizo a minha família, organizo a minha casa...(..) Eu tenho uma marido excelente, ele ajuda-me em tudo... porque o meu filho tem muita atividade para além da escola (...) então também não vou sobrecarregar tanto o meu marido! Claro que deixo a comida preparada para eles os dois, também é só uma refeição, (...)a única coisa que organizo é deixar o comer feito, o resto não preciso de me preocupar com mais nada!”(PS4)</p> <p>“Claro, depois tinha que orientar tudo não é... as refeições e isso é trabalhoso, essa é uma parte que ninguém vê e que ninguém pensa, por exemplo quando eu faço serviço, agora ele já se desenrasca não é? mas quando ele era mais pequeno, que não cozinhava, eu fazia serviço 24horas, se não saísse do serviço e gozasse logo a folga, ficava a trabalhar não é? então já eram logo 3 refeições, são 3 refeições que eu tenho que fazer a pensar atempadamente!”(PS5)</p> <p>“(..).uma mulher vai para casa, tem um filho, tem a casa para cuidar, tem que fazer isto, tem que fazer aquilo e eles chegam a casa, sentar-se à mesa e... nós temos muito mais capacidades de fazer certas coisas que eles... e estás mais predispostas a!” (PS2)</p>
--	--	---	---



		<p><i>visível</i></p> <p><i>Torna-se necessário fazer alguns ajustes profissionais e contar com a boa vontade dos camaradas para atender às necessidades familiares</i></p>	<p>“Eu como sou muito controladora, tinha que dar assistência ao meu filho e depois o meu filho teve aquela fase de adaptação ao infantário, teve aquela parte de viroses, tinha doenças, tinha... pronto... e nós estamos sempre a sair, sempre a ir... um benefício que eu acredito que nós temos diferente do mundo civil que, basta falarmos com o nosso chefe, se tivermos um bom relacionamento e podemos sair e tratar do assunto... (...)mas assim que ele vai para o infantário começa a haver aquela adaptação dele, aí foi, foi complicado, aí se não fosse as chefias a permitir que eu me ausentasse, porque o meu marido na altura não estava presente, que eu me ausentasse, que eu tirasse um dia, dois para eu poder assistir ao meu filho, tinha sido complicado, tinha sido muito complicado... (...)mas lá está, não tive problemas porque hoje em dia as chefias já estão mais cientes dos problemas e já estão mais condescendentes com as dificuldades das pessoas e já permitem essas coisas, eu levei o meu filho, tive com ele e às vezes levo-o para o local de trabalho, ainda hoje há situações... já o fui buscar à escola e levei-o para o local de trabalho!”(PS3)</p> <p>“(...)ele faz serviço de férias e eu vou substituí-lo no dia seguinte! Pronto, não vou dizer que foi fácil nessa altura porque não foi, mas resolvi simplesmente a situação! Porquê? Porque podia acontecer alguma coisa ao meu filho durante a noite, mas eu fazia isso para não prejudicar terceiros...(...) Então para que se acontecesse alguma coisa com o meu filho eu tivesse a possibilidade de estar com ele e com o meu marido, então eu trocava sempre os meus serviços, tentava nunca ir render o meu marido...”(PS4)</p> <p>“(...)na altura ainda era casada, o meu filho era pequeno (...)e iam-me transferir para (...) normalmente [aí] trabalha-se fora de horas, não é que se trabalhe mais, trabalha-se é diferente, os horários são diferentes, temos que estar mais cedo, normalmente saímos mais tarde (...) tive que me desenrascar e como é que eu me desenrasquei? Um acordo de amigos, de quem trabalhava comigo, fizemos ali um acordo, quando eu tivesse... quando me calhasse a mim, porque aquilo havia tipo uma escala, havia voos noturnos, havia saídas de aviões mais cedo e haveria por exemplo de fim de semana, o que eu fazia era, olha sujeitava-me, quando não era compatível com o horário do infantários eles asseguravam a minha tarefa e eu assegurava às sextas feiras e aos fins de semana, assim era bom para todos...”(PS5)</p>
--	--	---	---

		<p><i>Sugestões à instituição para apoio à conciliação</i></p>	<p>“Acho as únicas dificuldades a meu ver é para aqueles casos em que as mulheres são mães solteiras, sem apoio familiar e fazem serviços, às vezes têm de pagar a alguém de confiança para ficarem com os seus filhos. A instituição devia precaver estes casos mas não existe qualquer ajuda nesse sentido!” (PS2)</p> <p>“(…)se eles pusessem em cada unidade, que para eles não é difícil, 2 educadoras para estarem com as crianças (…) as mulheres onde os filhos estão ao pé, nem que seja por metros, é diferente, nós vamos, acontece qualquer coisa telefonam-nos e nós vamos ver da criança, não é como nós, que temos que sair do local de trabalho, temos que vir a (...), trazer a criança, ir com ela ao hospital, eu acho que isso dava mais estabilidade para as mulheres virem para a organização!”(PS3)</p> <p>“(…)se calhar é uma das coisa que eu acho que podia mudar na instituição, não era nós sermos facilitadas, era por exemplo as bases serem obrigadas a ter um infantário que cobrisse essa tipo de situações [horários não coincidentes com infantários] não é?(…) se calhar isso era ótimo e se calhar de condicionar tanto as pessoas, tantas famílias, isso era um dos aspetos que poderia ser melhorado e que existe noutras firmas, noutras empresas... (...) em que se calhar o número de pessoas com essa dificuldade é muito menor e que têm essa preocupação, portanto aqui acho que faria todo o sentido, sim! (PS5)</p>
--	--	--	--