



LISBON
SCHOOL OF
ECONOMICS &
MANAGEMENT
UNIVERSIDADE DE LISBOA

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**OS/AS JOVENS PERANTE UMA CARREIRA NAS FORÇAS
ARMADAS: UMA ANÁLISE SENSÍVEL AO GÉNERO**

JOANA MEDINAS FERNANDES

OUTUBRO - 2018

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**OS/AS JOVENS PERANTE UMA CARREIRA NAS FORÇAS
ARMADAS: UMA ANÁLISE SENSÍVEL AO GÉNERO**

JOANA MEDINAS FERNANDES

ORIENTAÇÃO:

PROFESSORA DOUTORA SARA FALCÃO CASACA

OUTUBRO – 2018

“Deixa o mundo um pouco melhor do que o encontraste”

Robert Stephenson Smyth Baden-Powell

Agradecimentos

À minha mãe Mãe, Cristina Medinas, pelo apoio e amor incondicional. Por ser uma das mulheres da minha vida, o maior e melhor exemplo de sacrifício que posso ter;

À minha irmã, Ana Carolina, pela força e pelo apoio de irmã. Por ser a minha pessoa e por partilhar a vida comigo, por ser o meu pilar, por todos os sacrifícios que fez para eu conseguir estar onde estou; vou ser-lhe grata a vida toda porque é um amor para a vida toda;

À Professora Doutora Sara Falcão Casaca pela disponibilidade, compreensão, orientação, apoio e resolução de desafios;

Aos Serviços de Profissionalização do Serviço Militar, em especial ao Dr. António Cardoso, Dra. Ana Tinoco e Coronel Vitor Borlinhas pela disponibilidade e compreensão sobre o presente trabalho; pelos dados do Dia da Defesa Nacional de 2017;

À Major Diana Morais com quem tive as primeiras linhas orientadoras deste trabalho;

À minha melhor amiga Carolina, por acreditar mais em mim do que eu própria, por saber sempre o que me dizer e quando dizer; pelo acompanhamento de todo o meu percurso com especial dedicação ao presente trabalho – Eu sei que contigo é para a vida;

Ao João Frade que analisou cada parágrafo do presente trabalho, que o desconstruía com olhar crítico e criativo; e por ser uma das melhores pessoas com quem tive oportunidade de trabalhar;

Ao Paulo Lapa, pela incrível ajuda na parte analítica, por me ajudar a fazer a ligação entre todos os dados apresentados;

À minha equipa, *People, Performance and Culture* da KPMG, pela compreensão, apoio e força em todos os momentos não só do presente trabalho mas como de todo o mestrado;

À minha família, que ainda que não seja a família perfeita, é perfeita para mim; um especial agradecimento à Maria Matoso pelas longas noites de trabalho lado a lado;

E por último mas não menos importante, a todos os meus amigos. Aqueles que de uma forma ou de outra me ajudaram a atingir este objetivo. Ao longo de todo o percurso, nos mais diversos momentos e com muita paciência.

Aquilo que sou hoje é o molde das minhas aprendizagens e de um pouco de todas estas pessoas, a quem irei ser eternamente grata.

Resumo

O tema da desigualdade de género tem tomado um papel muito importante do ponto de vista político e, também cada vez mais, no meio organizacional. É notório, tanto a nível nacional como internacional, o esforço canalizado para a criação de programas e planos de promoção da igualdade. Contudo, a sua aplicação tem ficado muito aquém das necessidades reais.

Há áreas profissionais onde as assimetrias de género são ainda particularmente evidentes. As Forças Armadas é, ainda, um setor onde mais evidencia esta assimetria, dada a reduzida representatividade de elementos do sexo feminino nos seus diversos ramos.

Nesta tese, pretende analisar-se a motivação dos/as jovens para um ingresso nas Forças Armadas, à luz de uma perspetiva analítica sensível ao género, assim como identificar e caracterizar as práticas e os programas que esta instituição promove para procurar um maior equilíbrio de género nas carreiras militares. Para cumprir estes objetivos, foram analisados dados referentes às respostas aos inquéritos aplicados aos jovens que participaram no Dia da Defesa Nacional do ano de 2017. Estes dados quantitativos foram recolhidos pelas Forças Armadas e foi feita uma exploração das suas tendências, comparando as respostas dos jovens e das jovens participantes.

Foi possível concluir que a perceção dos e das jovens sobre as Forças Armadas é positiva. Analisando os motivos pelos quais ingressariam nas Forças Armadas, a maioria dos jovens do sexo masculino que revela interesse por uma carreira militar identifica-se com o estilo da vida militar (caracterizado por treinos de condição física; actividades de sobrevivência; disciplina e hierarquia), já a maioria das jovens que exprime interesse na carreira refere a possibilidade de participar em missões humanitárias e de apoio à paz. As

normas sociais relativas aos papéis que os homens e as mulheres desempenham na sociedade estão, assim, refletidas nas razões que poderiam levar estes/as jovens a uma carreira nas Forças Armadas.

Abstract

The gender inequality issue has been in the main policy agenda, as well as for an increasing number of organizations. Both locally and internationally efforts have been made to design and implement programs and action plans to promote gender equality. However, such efforts are not generating the desired outcomes.

Gender asymmetries are still prevalent in many occupation domains. The Armed Forces is still one of the sectors with a prominent asymmetry, due to a low rate of female members in its ranks.

In this dissertation, the aim is to analyse the motivation of young adults to enrol in the Armed Forces through a gender-sensitive analysis, as well as to identify and characterize the practices and programs and activities implemented towards the promotion of the gender equality in the military careers. In order to fulfil these goals, data was analysed and was collected by the Armed Forces to the participants in the 2017 National Defence Day. Such analysis was intended to characterize participant's perceptions of all participants regarding a career in the Armed Forces, by comparing the information reported by both male and female participants.

According to the data, the perception of young adults about the Armed Forces is positive. While young males tend to express the preference for the military lifestyle and social prestige are the main reasons to join the military career, young females tend to point out the opportunities to participate in humanitarian and peace-making missions. Social norms concerning the roles of men and women in society are therefore reflected in gender related motivations do join the Armed Forces.

Índice

Capítulo 1. Introdução	1
Capítulo 2. As mulheres nas Forças Armadas: enquadramento da problemática	3
2.1. As mulheres nas Forças Armadas em Portugal: enquadramento teórico	3
2.1.1 As mulheres em domínios de hegemonia masculina.....	7
Capítulo 3. Análise, discussão de dados empíricos e formulação de recomendações.....	17
3.1. Opções metodológicas	17
3.1.1 Igualdade de género e Defesa Nacional: políticas e programas em curso	18
3.1.2. Inquérito aplicado no Dia da Defesa Nacional: Análise e discussão de dados.....	20
Capítulo 4. Conclusão, limitações do estudo e recomendações	31
Referências Bibliográficas.....	34

Índice de quadros

Quadro 1: Distribuição por sexo dos/as militares nas Forças Armadas em 2014 e 2015..5	
Quadro 2: Situação atual dos/as jovem, por sexo.....21	
Quadro 3: Interesse em ingressar nas Forças Armadas através de RV (Regime de Voluntariado), RC (Regime de Contrato) e ensino superior (Escola Naval, Academia Militar e Academia da Força Área), por sexo24	
Quadro 4: Teste Estatística T ao Interesse em ingressar nas Forças Armadas através de RV (Regime de Voluntariado), RC (Regime de Contrato) e ensino superior (Escola Naval, Academia Militar e Academia da Força Área.....25	
Quadro 5: Percepção sobre um emprego nas Forças Armadas, por sexo27	
Quadro 6: Teste Estatística T à percepção sobre um emprego nas Forças Armadas27	
Quadro 7: Motivos pelos quais os/as jovens têm interesse em ingressar nas Forças Armadas, por sexo29	
Quadro 8: Possibilidade de ingresso nos próximos 12 meses em RV ou RC, por sexo..30	

Índice de figuras

Figura 1: Tipologia de estratégias de integração feminina nas Forças Armadas11	
--	--

Capítulo 1. Introdução

Esta dissertação foi desenvolvida no âmbito do Trabalho Final de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG).

Na década de 1990 verificou-se uma alteração profunda nas Forças Armadas (FA), tanto a nível de legislação como na forma como os indivíduos se encontravam vinculados às instituições militares (Carreiras, 2013). Em 2004 foi extinto o Serviço Militar Obrigatório, o que fez com que se destacasse o regime de voluntariado, e também, a incorporação de mulheres. As Forças Armadas viam a sua realidade ser drasticamente alterada, o que teve impacto no tipo de alistamento realizado, alterando a dinâmica do recrutamento (Carreiras, 2013). Quase trinta anos depois da possibilidade de acesso à carreira militar, as mulheres constituem ainda uma ínfima parte de todo o corpo das FA. Esta evidência confere particular pertinência ao tema desta dissertação

O objetivo do presente trabalho é analisar qual a motivação dos/as jovens portugueses/as no que diz respeito a uma carreira nas Forças Armadas à luz da análise sensível ao género, assim como identificar e caracterizar as práticas e os programas que esta instituição promove para procurar um maior equilíbrio de género nas carreiras militares.

Em primeiro lugar, (Capítulo 2), será abordado o estado de arte do tema. O terceiro capítulo é reservado às opções metodológicas, à descrição e caracterização de políticas e programas desenvolvidos pela Ministério da Defesa Nacional (MDN) para promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens na carreira militar, à análise e descrição de dados relativos ao inquérito por questionário aplicados nos diferentes Dias da Defesa Nacional, além da descrição do Dia da Defesa Nacional. No capítulo quarto são

apresentadas conclusões, limitações do estudo e recomendações sobre a temática das Forças Armadas aleadas ao programa escolar dos e das jovens.

Além de uma análise documental das políticas e programas implementados pelo MDN no domínio da igualdade de género, o estudo privilegiou o método quantitativo, tendo recorridos ao SPSS – Programa Estatístico para Ciências Sociais para análise dos dados do inquérito por questionário. Estas opções metodológicas foram delineadas de forma a que este trabalho permita dar resposta às questões de partida:

- Está o Ministério da Defesa Nacional atento a políticas orientadas para a promoção de um maior equilíbrio entre mulheres e homens nas Forças Armadas?
- A perceção dos/as jovens sobre as Forças Armadas é influenciada pelo género? Se sim, como se expressa?
- A disposição para ingressar nas Forças Armadas é influenciada pelo género, ou seja, pelas normas sociais relativas aos papéis que os homens e as mulheres devem desempenhar na sociedade?

Capítulo 2. As mulheres nas Forças Armadas: enquadramento da problemática

2.1 – As mulheres nas Forças Armadas em Portugal: enquadramento teórico

O tema da igualdade de género é cada vez mais recorrente no seio das organizações. A entrada e permanência das mulheres em profissões com domínio masculino é cada vez mais uma realidade, profissões estas, que geralmente, têm bastante reconhecimento social (Silva, 2010).

A realidade militar não é, ainda, o reflexo da realidade civil, “O argumento dos ‘Direitos Cívicos’, pelo contrário, sublinha a forma como numa sociedade democrática a instituição militar é, ou devia ser, um reflexo da sociedade que é suposto proteger, incluindo a defesa dos seus valores fundamentais como a cidadania e a igualdade” (Carreiras, 2013: 5). Carreiras (2013) refere-se ao facto de a distribuição por sexo não ser, de forma alguma, igualitária dentro das instituições militares.

A desigualdade de género foi, desde cedo, referida no seio de organismos nacionais e internacionais, como por exemplo na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos Políticos (1953), que no seu artigo 3º refere (cit in Rocha, 2017: 776): “as mulheres terão direito de assumir cargos públicos e de exercer funções públicas em condições de igualdade com os homens, sem discriminação alguma.” Todavia, este artigo não teve a aplicabilidade devida, e em Portugal não foi exceção. Muitos são os organismos, tanto a nível nacional como internacional, que tentam acompanhar as tendências de mudança que procuram contrariar as desigualdades de género. Os países que constituem a União Europeia são, de alguma forma, pressionados a adotar políticas de promoção da igualdade. Estas “têm inspirado algumas medidas com a intenção de se

transformarem em valores e práticas numa sociedade que se pretende cada vez mais justa para homens e mulheres” (Silva, 2010: 316)

Na década de 1990 verificou-se uma alteração profunda nas Forças Armadas (FA), tanto a nível de legislação como na forma como os indivíduos se encontravam vinculados às instituições militares. Estes viram reduzidas as vagas correspondentes à prestação de serviço efetivo, tanto nos valores mínimos como nos valores máximos (Carreiras, 2013), e também as condições salariais foram afectadas (Rocha, 2017). No final dos anos 80, início dos anos 90 (1991 e 1992) nos três ramos das Forças Armadas (Força Aérea, Exército e Marinha) verifica-se o acesso das mulheres à prestação de Serviço Militar efetivo. Foi no ano de 2004 que findou o Serviço Militar Obrigatório, o que fez com que se destacasse o regime de voluntariado e também a incorporação de mulheres. As Forças Armadas viam a sua realidade ser drasticamente alterada, o que teve impacto no tipo de alistamento realizado, alterando a dinâmica do recrutamento (Carreiras, 2013). A partir do momento em que a legislação aplicável sofre alterações, o mesmo se verificou nas limitações contratuais, o que resultou numa “abertura da instituição a categorias até então excluídas – como as mulheres ou certas minorias étnicas – constitui uma das respostas adotadas para fazer face ao problema” (Carreiras, 2004: 91).

Entre 1993 e 2001, inclusive, o número de efetivos do sexo feminino aumentou. Nos últimos 10 anos a tendência é de crescimento, sempre com algumas oscilações em termos de número de efetivos. Após a análise dos dados, verifica-se que as mulheres constituem ainda uma ínfima parte de todo o corpo militar. Atendendo à distribuição por sexo na atividade militar as diferenças de número são reveladoras. (Carreiras, 2013).

Analisemos os dados relativos a 2014¹ e 2015² (últimos períodos disponíveis para análise do Anuário Estatístico da Defesa Nacional). Atendendo ao quadro que se segue podemos verificar que o número de efetivos aumentou e, contudo, o número de efetivos do sexo feminino diminuiu, o que faz com que a sua representatividade dentro das FA também tenha diminuído de 12,8% (2014) para 11,1% (2015).

Quadro 1: Distribuição por sexo dos/as militares nas Forças Armadas em 2014 e 2015

	Mulheres				Homens			
	2014		2015		2014		2015	
Marinha	790	9,6%	799	9,9%	7 414	90,4%	7 253	90,1%
Exército	1 661	11,0%	1 411	10,1%	13 410	89,0%	12 593	89,9%
Força Área	924	30,9%	906	15,2%	2 066	69,1%	5 051	84,8%
Total	3 375	100%	3 116	100%	22 890	100%	24 897	100%

Fonte: Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2014; Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2015.

A realidade aqui descrita pode interpretar-se a partir de duas explicações: em primeiro lugar, o facto de a entrada das mulheres neste ramo ter sido bem mais tardia que a dos homens, como foi abordado anteriormente; e em segundo lugar, o desconhecimento deste domínio profissional entre as mulheres, consequência da sua fraca representação (CIG, 2017). Carreiras (cit in Rocha 2017: 777) defende também esta ideia: “uma exclusão reveladora da forma assimétrica de como os homens adiantaram-se, historicamente, na obtenção de status de cidadão”. Tudo isto contribui para que, em mais esferas da vida profissional, como é o caso da militar, a mulher tenha uma entrada mais tardia.

¹ Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/ficheiros-geral/documentos-mdn/anuario-estatistico-dn-2014-pdf.aspx> – Acedido em Junho de 2018

² Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/ficheiros-geral/documentos-mdn/anuario-estatistico-dn-2015-pdf.aspx> – Acedido em Junho de 2018

De acordo com Sofia Marques da Silva além da percentagem das mulheres constituir um valor muito baixo, verifica-se que “uma grande parte das mulheres encontra-se em categorias mais baixas e com situações mais precárias com as Forças Armadas, já que a maioria (74%) se encontram em regime de voluntariado e apenas 26% se encontram em quadros permanentes” (Silva, 2010: 314).

Ainda que, neste momento, o acesso seja igual tanto para homens como mulheres no contexto das Forças Armadas, o número de efectivos continua a ser maioritariamente masculino. Em 2008 todas as profissões e cargos ficaram disponíveis para acesso às mulheres, contudo apenas 11,3% são mulheres no que corresponde à constituição do corpo militar (COE, 2016)³. “Se há cerca de três décadas as mulheres têm vindo a ingressar mais visivelmente em áreas que costumam ser ocupadas por homens, isso significa que aquelas demonstram não apenas um interesse crescente por estas áreas, como têm dado provas das suas competências e capacidades para as mesmas. Estas transformações integram-se em conjunturas mais abrangentes que dizem respeito à própria estrutura de mercado de trabalho e das oportunidades de emprego que têm vindo a marcar os últimos 40 anos” (Silva, 2010: 321). A presença feminina neste domínio é ainda hoje questionada por muitos no que diz respeito às capacidades físicas e psicológicas para exercer estas funções, como se desenvolverá adiante neste trabalho.

³ Disponível em: <http://www.refworld.org/pdfid/5836fccd4.pdf> Acedido em Junho de 2018

2.1.1 – As mulheres em domínios de hegemonia masculina

O estado de arte desta temática foca-se essencialmente nos obstáculos e dificuldades sentidas pelas mulheres quando inseridas em contextos de hegemonia masculina (Silva, 2010).

Atendendo ao tema da segregação (vertical ou horizontal), verifica-se diferenças no que diz respeito à distribuição de homens e mulheres. A segregação horizontal caracteriza-se por “mulheres e os homens estarem situados/as em diferentes sectores de atividade” (Silva, 2010: 297) - nomeadamente as ocupações profissionais ditas masculinas ou femininas. Por sua vez, a segregação vertical define-se como “mulheres e homens situados em diferentes níveis de qualificação e hierárquicos” (Casaca e Lortie, 2017).

As mulheres têm mais dificuldades em aceder a lugares de topo ou de decisão em todos os ramos de atividade. Os dados indicam que o número de mulheres decresce progressivamente conforme se ascende aos mais altos níveis da hierarquia” (Nogueira 2006: 58, cit in Silva, 2010:31). Num contexto mais global, Rocha refere que “(...) certo é que em quase todos os países nos quais as mulheres participam militarmente, é-lhes vedado o acesso a um conjunto de posições e especialidades.” (Rocha, 2017: 778). O facto de haver poucas mulheres em posições de topo e a tardia entrada na vida militar faz com que, em algumas funções e cargos de topo, não existam ou seja escassa a sua presença. Caso se verificasse a existência de mais mulheres em posições de topo, poderiam, de alguma forma, ser mentoras (“*role models*”) de outras mulheres que ambicionassem esse cargo. Como a autora refere, estão “privadas de uma rede informal de apoio.” Carreiras (2004:96)

Um conceito desenvolvido por Kanter (1979 cit in Carreiras; 2004:93) dá-nos conta da fraca representatividade das mulheres nestes contextos – designado de *token* – assim como também todas as consequências daí decorrentes. Pode entender-se como *tokens* “membros de um subgrupo que constitua menos de 15% do total” (Carreiras, 2004: 93). Como vimos anteriormente, nos anos de 2014 e 2015 os valores (efetivos de mulheres nas FA) situavam-se entre 11% e 12% caracterizando as mulheres nas FA como um grupo sobremenoritário (*token*). Extraíndo o pensamento de Kanter é de admitir que o subgrupo representado, que neste caso é composto por mulheres, debate-se diariamente com barreiras e problemas no seio da vida militar, no desempenho das funções que lhes estão atribuídas. A autora enumera algumas dessas barreiras onde se destaca a elevada visibilidade, que advém da baixa representatividade. Esta barreira traduz-se num olhar mais atento sobre o desempenho das suas funções e muitas vezes numa necessidade de fazer mais e melhor (pressão de desempenho) que os seus pares (do sexo masculino), para que sejam igualmente reconhecidas (contudo, muitas vezes sem chegarem a receber esse reconhecimento). Outra questão aqui abordada prende-se com o isolamento social que as mulheres podem sentir neste meio. Havendo, por um lado uma não identificação com a maioria masculina, e por outro, não serem reconhecidas como parte integrante do meio, a consequência é a exclusão (Carreiras, 2004). É ainda de referir o termo encapsulação que está relacionado com a forma estereotipada como os grupos dominantes caracterizam o grupo sobremenoritário (*token*), generalizando atributos que os fecham numa ‘cápsula’ estereotipada em função do género, relativamente aos quais têm dificuldade de demarcação (Carreiras, 2004; Casaca e Lortie, 2017)

Como já foi referido anteriormente, as características físicas podem constituir um fator de discriminação e marginalização. Vogel (1999) afirma que qualquer indivíduo está

apto ao desempenho de funções desde que a sua formação seja adaptada a essas mesmas funções. “A questão deve centrar-se, pois, na aptidão e capacidade. Impreciso e erróneo supor que as operações militares funcionam hoje com base nos modelos atávicos de luta. Atualmente, a gestão da violência legítima conta com técnicas burocráticas-rationais de organização, e não com rambos” (Rocha, 2017: 783).

Existem três tipos de preparação física: preparação física geral; preparação física para especialidades operacionais e, por fim, preparação física para combate. Vogel (1999) dá-nos também uma visão do que é possível considerar como objetivos, componentes e testes em específico para cada tipo de ramo das FA (MRMC, 1999)⁴.

Também é atribuído às mulheres, na maioria dos casos, o cuidado a terceiros e a assunção de responsabilidades familiares. Assume-se que, pelo facto de terem responsabilidades familiares, que lhes são diretamente atribuídas, elas não têm tanta predisposição ou disponibilidade profissional como os homens. Estas inferências acerca das incompatibilidades entre as duas esferas da vida podem resultar em discriminação indirecta em contexto profissional, embora podendo ocorrer de forma não intencional (Carreiras, 2004).

Tal como noutros contextos de hegemonia masculina, existem comportamentos considerados hostis por parte dos companheiros de armas, o que se traduz em dificuldade de integração. Situações como “quando começou a correr mal, começou com pequenas coisas, como porem-nos papéis anónimos por baixo da porta, recortes pornográficos [...] iam lá e desarrumavam-nos o quarto, já para não falar da vivência do dia-a-dia (...)” (Carreiras, 2004: 100). Esta dificuldade de integração é a consequência de todos os meios que estão disponíveis para a criação de pressões no desempenho, isolamento social e

⁴ U.S. Army Medical Research & Materiel Command, 1999.

encapsulação, sendo necessário criar mecanismos que contrariem esta tendência (Carreiras, 2004).

Muitas das mulheres presentes neste contexto, quando confrontadas com situações de discriminação, não reconhecem que alguma vez as tenham sentido, mas que por outro lado, conhecem alguém que já as experienciou (Carreiras, 2004). Percecionam a dificuldade de integração, obstáculos e barreiras, mas não lhes dão a conotação de discriminação. O conceito de discriminação é reprimido pelas próprias mulheres pelo facto de estas não quererem transmitir uma imagem negativa (da instituição) no que diz respeito ao seu processo de integração, que no futuro pode ter consequências em terceiros no que diz respeito à atratividade de futuras candidatas, mas também pelo facto de entenderem a assunção do problema da discriminação como uma dificuldade (Carreiras, 2004).

Recordando o conceito de sobreminoria (*token*), de Kanter, é também importante perceber a dinâmica que existe dentro deste subgrupo. A falta de coesão interna, ou até mesmo a tentativa da não-identificação com as características do mesmo, são factores que fazem com que, na maioria dos casos, exista um processo de rejeição na pertença ao grupo. Posto isto, Helena Carreiras apresenta-nos estratégias de integração feminina nas FA, nomeadamente: Assimilação, Conformismo, Cumplicidade e Assertividade, como se verifica na Figura 1:

Figura 1: Tipologia de estratégias de integração feminina nas Forças Armadas

		(b) Atitude relativamente à organização Lealdade ----> Hostilidade			
(a) Perceção das relações de género Diferença ----> Igualdade	Assimilação a. Masculinização b. Lealdade disruptiva		Conformismo a. Feminilidade diluída b. Desafeição mitigada		Abandono
	Cumplicidade a. Feminilidade enfatizada b. Lealdade conservadora		Assertividade a. Feminilidade "militante" b. Desafeição expressa		Antagonismo

Fonte: Carreiras, 2004:108.

No caso do conformismo, as mulheres que seguem esta estratégia são aquelas que defendem e acreditam que as dissemelhanças entre mulheres e homens devem ser, de uma forma geral, minimizadas. Neste papel, as mulheres acabam por perfilhar as regras, procedimentos e papéis que já existem. É uma estratégia que se caracteriza por ser defensiva, onde as mulheres tendem a passar despercebidas. Nesta estratégia, “a autocontenção”, a “neutralização de género”, a “criação de distância por forma a evitar comentários e má reputação” e o “desenvolvimento de uma atitude cooperativa para com os companheiros masculinos” são também instrumentos na tentativa de atenuar essas diferenças (Carreiras, 2004: 110).

Quanto à assimilação, ao contrário da primeira estratégia, as mulheres aqui situadas acreditam que as dissemelhanças associadas ao género devem ser completamente eliminadas. Ou seja, em contexto militar, todos os que praticam a atividade devem atuar da “única forma possível: a militar” (Carreiras, 2004: 110). Está subjacente a premissa de que tal conduta envolve a prática de sociabilidade masculina e, por sua vez, um processo

de masculinização, no que diz respeito não só ao comportamento mas também à aparência física (Carreiras 2004).

Já a cumplicidade é a mais conservadora das estratégias. Neste caso, permanece a ideia de que é importante valorizar características femininas assim como “expressar abertamente a sua feminilidade e comportar-se de acordo com o papel que tradicionalmente se espera que assumam” (Carreiras, 2004: 111). Adjacente à reiteração do ideal de papel feminino está a ideia de que as mulheres devem ser excluídas das funções de combate.

A assertividade é a estratégia que assenta na ideia emancipatória das diferenças entre os sexos, que devem ser respeitadas, ao contrário da tradicionalista. As mulheres entendem que devem impor as suas diferenças e especificidades contra comportamentos machistas. É uma estratégia com ação pró-ativa na defesa de interesses e exposição de acontecimentos que vão contra a norma e o pensamento dominantes (Carreiras, 2004: 112).

Para além das estratégias, existem também cinco pilares da integração militar feminina, abordados por Rocha (2017) e desenvolvidas por Helena Carreiras. Os cinco pilares são: a liderança; o ajuste de equipamentos e processos de trabalho; a conciliação entre família e profissão; a convivência e relações inter-sexo; e os programas de monitorização e o acompanhamento de determinadas práticas (não só no que diz respeito ao recrutamento e mulheres mas também à progressão de carreira). (Rocha, 2017) Esta problemática é desenvolvida no tópico seguinte.

Existem dois tipos de argumentos distintos sobre o tema da integração das mulheres nas FA. O primeiro prende-se com as questões físicas e psicológicas das

mulheres, nomeadamente a dúvida em torno da aptidão para o exercício das funções militares. Muitas das características associadas ao desempenho destas funções, e socialmente atribuídas aos homens, são: força física, frieza, agressividade, exposição ao perigo, raciocínio estratégico e distanciamento emocional. Estas características não são, em geral, associadas às mulheres, consideradas geralmente como conciliadoras, pacíficas, emotivas, fisicamente frágeis (Northouse, 2007; Adams & Yoder, 1985 cit in Crites et al, 2015:3). Como referem Casaca e Lortie (2017), os estereótipos de género caracterizam-se por serem simplistas, pré-concebidos e generalizações enraizadas sobre as atitudes, habilidades, aspirações e papéis sociais dos homens e das mulheres. Estão, na maioria das vezes, enraizados nas organizações e constituem uma barreira à igualdade de género.

Carreiras (2004) introduz a ideia de que a eficácia das políticas de integração, igualdade e não-discriminação depende da interpretação que os indivíduos lhes dão e que algumas delas possam ter o efeito contrário ao desejado. O segundo argumento, apresentado pela autora, remete-nos para as consequências da presença das mulheres, no que diz respeito à coesão militar, em determinados contextos. Muitos são aqueles que questionam a falta de coesão no Serviço Militar aquando da presença de mulheres. A premissa deste argumento tem como fundamento que essa presença afeta negativamente a coesão e, conseqüentemente, o sucesso de um grupo militar constituído por homens que anteriormente já tinham estabelecido ligação emocional entre si (Carreiras, 2013). Rocha (2017) introduz, a este respeito, dois conceitos relevantes sobre a coesão: coesão social e coesão da missão. A primeira remete para as relações interpessoais como vínculos afetivos, a proximidade e até a simpatia existentes entre os membros de um determinado grupo. Este tipo de coesão verifica-se no tempo de lazer em que o grupo desfruta da companhia dos elementos. Por sua vez, a coesão da missão está relacionada com o

contexto profissional, um determinado grupo pretende atingir um objetivo, encontrando-se motivados e motivando os restantes para completar determinada tarefa.

Diversos estudos foram produzidos sobre o tema, um deles conduzido pelo *US Army Research Institute Behavioral and Social Sciences*, que se focou no desempenho feminino em programas de treino de unidades não combatentes. Este estudo reforça a ideia de que não há “relação significativa entre a proporção de mulheres e a prontidão e capacidade operacional das unidades” (cit in Carreiras, 2013: 9). Os autores referem que a simples partilha de tarefas pode ajudar na integração, solidariedade e o reconhecimento por parte do outro como membro integrante de um determinado grupo (Carreiras, 2013).

Num quadro ligeiramente diferente, em contexto de combate, também a realidade se vai alterando e desconstruindo estereótipos, como se pode verificar no seguinte excerto, presente num dos artigos de Carreiras: “As linhas fluídas do conflito no Iraque puseram as unidades em que as mulheres servem, tais como polícia militar, logística e apoio, diretamente na linha de fogo, desafiando conceções tradicionais sobre o que é uma ‘posição de combate’. As mulheres estão a combater, estão nas ruas e em patrulhas, afirma Pat Foot, um General do Exército na reserva. Elas conduzem veículos, são alvejadas e disparam de volta (Yeager, 2007: 54, cit in Carreiras, 2013: 11). Lory Manning, capitão do Exército, acrescenta: “Temos unidades sob fogo que incluem homens e mulheres (...) Temos a experiência de mulheres a usarem armas. Elas não se desconjuntaram emocionalmente” (Yeager, 2007: 54, cit in Carreiras, 2013: 11).

Contrariando a ideia da premissa inicial, há provas de que a presença das mulheres aumenta essa capacidade operacional, como por exemplo a nível de recolha de informação, credibilidade e proteção da força (no que diz respeito a missões de paz). “De acordo com numerosos estudos empíricos, a eficácia militar não parece ter sido afetada

pela presença de mulheres nesses contextos” (Carreiras, 2013: 12). A mesma ideia é apresentada por Woodward e Winter (2006) quando falam sobre o anúncio “Tourelight”, caracterizado como inovador e que enfatiza a contribuição das mulheres em missões de paz. Pode então ser concluído que a relação entre coesão e desempenho, neste caso, é ténue. Para além disso, é importante ainda mencionar a relação entre homogeneidade e desempenho – “grupos socialmente homogéneos não são necessariamente mais eficazes de que grupos heterógenos” (Carreiras, 2013: 12). A relação entre estes dois conceitos é fraca, o que acontece num bom desempenho são estratégias de comunicação devidamente aplicadas e, ainda, níveis de coordenação bastante elevados (Rocha, 2017).

A dificuldade e os problemas na integração das mulheres podem ter apoio em dois aspetos: primeiramente na liderança, ponto central de um grupo que se manifesta através de um determinado comando, que na maioria das vezes partilha da mesma opinião e se torna importante para não alimentar e reproduzir ideias com base em desigualdades; e depois, a educação e a formação em igualdade para homens e mulheres. “O direito à formação há-de ser idêntico para ambos os sexos, sobretudo nas Escolas de Especialização e Academias Militares, de modo que as mulheres se preparem, tal qual homens, e neutralizem as desvantagens históricas e os obstáculos a elas imposto para o recrutamento superior (...)” (Rocha, 2017: 782).

Neste momento, as mulheres já não são fortemente excluídas das atividades militares; contudo, os estudos consultados notam que as medidas de integração não foram totalmente conseguidas e devidamente implementadas. A integração das mulheres em contexto militar é necessária e desejada por razões de igualdade, diversidade e também para a redefinição de medidas estratégicas no que concerne à vida militar (Woodward & Winter, 2006). Podemos concluir que a diversidade de perfis é benéfico para as Forças

Armadas, por um lado altera o que até agora é dado como certo e coloca desafios à formação dos militares, por outro, permite que se mantenha o ponto central das FA, a defesa da pátria (Rocha, 2017). Ainda, por Rocha “(...) aí reside a grandeza histórica do ingresso das mulheres nas fileiras das Forças Armadas, porque simboliza o reconhecimento de que a defesa da Pátria é dever de todos os cidadãos” (Rocha, 2017:787).

Capítulo 3. Análise, discussão de dados empíricos e formulação de recomendações

Este capítulo centra-se na apresentação das opções metodológicas. Segue-se a caracterização de políticas e programas desenvolvidos pela Ministério da Defesa nacional para promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens na carreira militar, a análise e descrição de dados relativos ao inquérito por questionário aplicados nos diferentes Dias da Defesa Nacional, além da descrição do Dia da Defesa Nacional, apresentação do Inquérito do Dia da Defesa Nacional.

3.1 Opções metodológicas

As questões orientadoras desta investigação são:

1. Está o Ministério da Defesa Nacional atento a políticas orientadas para a promoção de um maior equilíbrio entre mulheres e homens nas Forças Armadas?
2. A perceção dos/as jovens sobre as Forças Armadas é influenciada pelo género?
Se sim, como se expressa?
3. A disposição para ingressar nas Forças Armadas é influenciada pelo género, ou seja, pelas normas sociais relativas aos papéis que os homens e as mulheres devem desempenhar na sociedade?

Para dar resposta às questões formuladas, procedemos a uma análise documental de forma a caracterizar as políticas e os programas desenvolvidos pela Ministério da Defesa nacional para promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens na carreira militar (Primeira questão de partida) (capítulo 3.1.1.), e, para dar resposta às segunda e

terceira questões de investigação, analisámos as respostas obtidas, por questionário ao inquérito, aplicados no Dia da Defesa Nacional a todas e a todos os jovens que neste participaram no ano de 2017 (capítulo 3.1.2). Estes dados foram disponibilizados, sob pedido formal, pelos Serviços de Profissionalização do Serviço Militar, para o respetivo ano. A análise obedeceu, assim, ao método quantitativo, caracterizando-se por ser um método de análise de dados observáveis e quantificáveis (Fortin, 2003). Procurou-se analisar um conjunto de variáveis relevantes para o tema, a partir de uma abordagem sensível ao género. No tratamento de dados, através do SPSS, além do cálculo das estatísticas descritivas, foram realizados os testes mais adequados atendendo às variáveis em análise e aos objetivos do estudo. Assim, para analisar as diferenças entre as respostas dos jovens homens e das jovens mulheres, foi usado o teste de estatística T.

No ano de 2017 participaram, no Dia da Defesa Nacional, 99 766 jovens tendo sido obtidas 81.791 respostas válidas ao inquérito (41.669 homens e 40.122 mulheres), em unidades militares de todo o território nacional. A percentagem de respostas válidas consolida a representatividade e estabilidade do inquérito.

3.1.1 – Igualdade de género e defesa nacional: políticas e programas em curso

Para a promoção da igualdade de género têm sido elaborados planos nacionais, procurando reforçar e apoiar os efectivos das políticas públicas.

Após a criação do I Plano Nacional de Ação, relativo ao período 2009-2013 e respectivas avaliações, está em vigor o II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014 -2018). Trata-se de um documento que esclarece como Portugal irá dar prossecução à promoção e implementação dos objetivos a nível nacional

(CIG, 2014)⁵. Este Plano tem como objetivo assegurar que a dimensão do género é parte integrante de “todas as atividades diplomáticas, militares, de segurança, da justiça e de desenvolvimento, quer ao nível interno quer ao nível internacional” (CIG, 2014: 4468).

O Serviço Militar feminino veio reforçar a necessidade de garantir o direito à igualdade de género. No seguimento do V Plano (Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não discriminação) 2014-2017, foi elaborado o Plano de Ação Setorial para a Igualdade (PASI), que contém as medidas que visam combater as assimetrias de género no que respeita à Instituição Militar (MDN, 2014). Este Plano é composto por 70 medidas, categorizadas em sete Áreas Estratégicas. A Área Estratégica nº 2 centra-se no tema do combate à desigualdade de género, que se encontra dividida em três temáticas: Educação, Ciência e Cultura; Saúde; e Juventude e Desporto (MDN, 2014). Na primeira temática - Educação, Ciência e Cultura - é objetivo do Ministério da Defesa Nacional a sensibilização para vários aspetos, incluindo para a desigualdade de género junto de alunos do Colégio Militar, Pupilos do Exército, Instituto Militar e do antigo Instituto de Odivelas. Já para os alunos das academias das Forças Armadas, o objetivo é a promoção de estudos de investigação sobre os assuntos de igualdade de género (Medida 16). Ainda nesta temática a medida 22 faz uma reflexão sobre o livre acesso e promoção de igual acesso a cursos de formação ministrados pelo Instituto da Defesa Nacional (IDN) (MDN, 2014). É através deste documento que o MDN “afirma o seu compromisso com a execução de medidas no âmbito da cidadania, não discriminação e da promoção da igualdade de género (...).” (MDN, 2014: 1).

Dia da Defesa Nacional

⁵ Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/08/II-Plano-Nacional-de-A%C3%A7%C3%A3o-para-a-implementa%C3%A7%C3%A3o-da-RCSNU-1325.pdf>. - Acedido em Julho de 2018

Segundo o artigo 11º da Lei do Serviço Militar (LSM), o Dia da Defesa Nacional “ (...) visa sensibilizar os jovens para a temática da defesa nacional e divulgar o papel das Forças Armadas, a quem incumbe a defesa militar da República.” No seu número 2 refere que “a sensibilização e divulgação referidas envolvem, designadamente, informação escrita descrevendo os preceitos constitucionais que se relacionam com a defesa nacional, os princípios gerais que se relacionam com as Forças Armadas, direitos e deveres dos cidadãos, assim como os objetivos do Serviço Militar e as diferentes possibilidades que se lhe oferecem durante e pós o Serviço Militar, ações de formação sobre os objetivos da defesa nacional, sobre as missões essenciais das FA, a sua organização, os recursos que lhes estão afetos e informação sobre as formas de prestação de serviço” (LSM, 1999: 6542)⁶. Já o número 3 do artigo indica que neste Dia da Defesa Nacional são realizadas ações de formação e outras atividades, sendo produzido um certificado de presença oficial aos participantes. No número 4 do mesmo artigo, é indicado que a presença é requerida a todos/as os/as jovens que atinjam a maioria nesse ano civil, ou seja, que completem 18 anos nesse ano, fazendo com que a Situação Militar de cada jovem presente fique regularizada. A cada jovem é atribuída uma unidade militar na sua zona de residência.

3.1.2 Inquérito aplicado no Dia da Defesa Nacional: Análise e Discussão de dados

O inquérito do Dia da Defesa Nacional tem como objetivo aferir a opinião dos/as jovens sobre o Dia da Defesa Nacional e das Forças Armadas. É ministrado anualmente por ocasião do MDN, após o Dia da Defesa Nacional, nos diferentes Centros de Divulgação da Defesa Nacional. O inquérito é totalmente anónimo e visa melhorar a

⁶ Lei do Serviço Militar – Diário da República – I Série A.

dinamização do DDN. O MDN consegue, através dos resultados do mesmo, avaliar a percepção dos/as jovens relativamente às Forças Armadas e dar a conhecer quais as oportunidades que tem em aberto. O inquérito é composto por 48 perguntas, estando dividido em três blocos. O primeiro bloco recolhe informação sobre a caracterização da população que responde ao inquérito; o segundo avalia a percepção dos/as jovens sobre o Dia da Defesa Nacional; e o terceiro avalia a apreciação sobre as Forças Armadas.

Como foi referido, o primeiro bloco do inquérito é utilizado para caracterizar a população que responde ao questionário. Num total de 81.781 respostas, como já foi referido anteriormente, 50,9% eram do sexo masculino e 49,1% do sexo feminino.

Uma vez que o objetivo deste trabalho é perceber qual a percepção que os/as jovens têm sobre uma carreira militar, é importante perceber a situação atual dos/as mesmos/as. Quase três-quartos encontram-se a estudar (73,2%), enquanto que a minoria (7,1%) encontra-se desempregada, o que poderia, à partida, tornar o ingresso nas Forças Armadas numa possível opção de ocupação. Seria pertinente perceber, no caso dos/as inquiridos/as que se encontram desempregados/as quais aqueles/as que, após estarem presentes no DDN, optam efetivamente por uma carreira nas Forças Armadas. Em ambos os casos, sejam estudantes ou desempregados/as, a diferença entre os sexos não é expressiva, como se pode verificar no quadro que se segue:

Quadro 2: Situação atual dos/as jovens, por sexo

	Masculino (%)	Feminino (%)	Total (%)
Estudante	70,3%	76,1%	73,2%
Trabalhador(a)-estudante	9,1%	8,5%	8,8%
Empregado (a)	12,7%	9,0%	10,9%
Desempregado (a)	7,9%	6,4%	7,1%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Cálculos próprios a partir dos dados do inquérito aplicado no Dia da Defesa Nacional no ano de 2017, cedidos pelos Serviços de Profissionalização do Serviço Militar

Posteriormente os/as jovens foram inquiridos/as sobre a idade e o motivo pelo qual deixaram de estudar. A grande maioria (74%), de ambos os sexos, terminou os estudos aos 18 anos. Analisadas as razões pelas quais deixaram de estudar, o item mais selecionado foi “razões económicas”, reunindo 45,5% de respostas, ainda que com algumas diferenças entre os sexos. No caso dos jovens, essa razão é dada por cerca de metade (50,3%) dos respondentes, enquanto no caso das jovens esse valor é de 39,0%. Depois, 42,4% indicam ter atingido a escolaridade pretendida, sendo essa a razão para terem deixado de estudar. Ora, como o ingresso nas Forças Armadas poderia ser uma opção a equacionar por quem mais ponderou “razões económicas” na resposta, seria interessante analisar qual a percentagem que opta por ingressar efetivamente nas Forças Armadas.

Quanto à questão sobre a escolaridade detida, a maioria das respostas aponta para o 12º ano, 28,7% no caso dos jovens e 34,7% no caso das jovens. Contudo, existe uma preferência dos jovens do sexo masculino para cursos profissionais com equivalência ao 12º ano (19,8%), sendo menos as jovens mulheres que respondem nesse sentido (15,8%). A maior diferença é visível na frequência de ensino superior, onde existe uma clara procura das jovens pela formação superior (26,7%) comparativamente com os jovens (17,5%). Em suma, no universo de jovens que se apresenta ao Dia da Defesa Nacional, as jovens tendem a deter níveis de escolaridade mais elevados que os seus pares do sexo masculino.

Feita a caracterização dos/as jovens, introduzimos o bloco 2 para compreender a perceção de ambos acerca do Dia da Defesa Nacional (DDN). O inquérito revela que a maioria dos/as jovens tem pouca informação sobre o DDN. Numa escala de um a sete (em que um é “nenhuma informação” e sete “muita informação”), a média é de 3,51

(desvio padrão de 1,52). Considerando que os dois principais objetivos do Dia da Defesa Nacional são sensibilizar os/as jovens sobre a Defesa Nacional e mostrar qual o papel das Forças Armadas, os dados permitem constatar que o primeiro objetivo está a ser conseguido, reunindo 60,1% das repostas.

Perguntando aos/às jovens como acham que deveriam ser informados/as sobre a Defesa Nacional, a maioria das respostas recai sobre o item “realizar o Dia da Defesa Nacional nas unidades militares” (59,4% das respostas). A segunda possibilidade de resposta, ainda que com um valor mais baixo (20,6%), foi “incluir o tema da Defesa Nacional nos programas escolares. Esta opção de resposta foi dada tanto pelos homens (18,8%) como mulheres (22,4%) jovens.

Em relação ao próprio DDN, a avaliação é positiva, com 5,41 de média e desvio padrão de 1,30, ainda que a maioria da informação seja adquirida no próprio DDN. Os valores mais altos desta avaliação, feita tanto pelos homens como pelas mulheres jovens, numa escala de um ("não gostou nada") a sete ("gostou muito), registam-se em seis.

A sensibilização dos/as jovens, ainda que não sendo um dos principais objetivos do DDN, pode facilmente servir de meio de atratividade para as Forças Armadas, uma vez que estes dados mostram que existe uma alteração da opinião dos e das jovens sobre as mesmas. Três quartos dos/as jovens referem que a opinião mudou para melhor, 70,7% nos jovens homens e 79,0% das jovens mulheres.

No bloco que se segue, analisa-se a perceção dos/as jovens sobre as Forças Armadas. Mais uma vez, as diferenças de valores, não são expressivas entre homens e mulheres jovens, regista-se uma média de 5,68 para os inquiridos (com desvio padrão de

1,21) e 5,73 para as inquiridas, com um desvio padrão de 5,73 (em que um é “muito negativa” e sete “muito positiva”).

Segue-se a análise do interesse dos/as inquiridos/as em ingressar nas Forças Armadas, considerando as seguintes possibilidades: Regime Voluntariado (RV), Regime Contrato (RC) e Ensino Superior (Escola Naval, Academia Militar e Academia da Força Área):

Quadro 3: Interesse em ingressar nas Forças Armadas através de RV (Regime de Voluntariado), RC (Regime de Contrato) e ensino superior (Escola Naval, Academia Militar e Academia da Força Área), por sexo:

	Regime Voluntariado			Regime Contrato			Estabelecimento ensino superior		
	Masculino (%)	Feminino (%)	Total (%)	Masculino (%)	Feminino (%)	Total (%)	Masculino (%)	Feminino (%)	Total (%)
1 - Nenhum interesse	22,9%	18,3%	20,6%	20,6%	28,0%	24,2%	21,8%	30,5%	26,0%
2	9,3%	9,8%	9,5%	8,2%	12,2%	10,2%	8,3%	11,9%	10,1%
3	11,3%	11,6%	11,5%	10,3%	12,9%	11,5%	9,1%	11,4%	10,2%
4	16,8%	15,8%	16,3%	16,2%	15,2%	15,7%	14,6%	12,9%	13,7%
5	15,8%	15,6%	15,7%	16,9%	13,2%	15,1%	15,1%	11,9%	13,5%
6	10,9%	13,2%	12,0%	13,0%	9,8%	11,5%	12,5%	9,7%	11,1%
7 - Muito interesse	13,1%	15,6%	14,3%	14,8%	8,6%	11,8%	18,7%	11,7%	15,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Cálculos próprios a partir dos dados do inquérito aplicado no Dia da Defesa Nacional no ano de 2017, cedidos pelos Serviços de Profissionalização do Serviço Militar

Como se pode verificar, o ingresso nas Forças Armadas, através de RV, RC e Ensino Superior regista valores diferentes para os jovens homens e jovens mulheres. É de salientar que a distribuição, nos três casos, não é uma distribuição normal, ou seja, regista os valores mais altos na opção um (nenhum interesse) e na opção sete (muito interesse), não registando uma diminuição ou aumento gradual.

Atendendo ao quadro anterior, o interesse das jovens mulheres destaca-se no Regime de voluntariado (RV) (em 28,8% respondeu aos níveis de escala de 6 e 7), enquanto que nos jovens inquiridos destaca-se no Ensino Superior (31,2% respondeu aos níveis de escala de 6 e 7). Contrariamente às jovens mulheres, os jovens homens registam

o seu menor interesse em RV (24% responderam aos dois níveis mais elevados da escala). O facto de as mulheres se destacarem no RV pode estar relacionado com os motivos pelos quais ingressariam nas Forças Armadas, como mais à frente se evidenciará.

Verifica-se ainda diferenças significativas entre os e as jovens. Para tal, procedeu-se ao cálculo do teste estatística T com o objetivo de aferir se existem diferenças expressivas. Atendendo ao quadro que se segue, o valor da estatística T é superior ao nível de confiança 5% (1,96):

Quadro 4: Teste Estatística T ao Interesse em ingressar nas Forças Armadas através de RV (Regime de Voluntariado), RC (Regime de Contrato) e ensino superior (Escola Naval, Academia Militar e Academia da Força Área),

	Média	Desvio padrão	Estatística T	P-value
RV	-0.2400	0.0144	-16.629	<0.001
RC	0.6200	0.0143	43.281	<0.001
Ensino superior	0.6500	0.0151	43.157	<0.001

De acordo com o quadro 4 consideramos a opção nula: “Não existem diferenças significativas entre jovens homens e jovens mulheres na perceção de ingresso nas FA em RV.” Aplicamos a fórmula, que nos dá uma estatística de teste de -16,629. Como a estatística de teste em absoluto (16,629) é superior ao valor crítico (1.96) para o nível de significância que escolhemos (5%), rejeitamos a opção nula: Existe evidência estatística de que os jovens homens e as jovens mulheres têm diferentes interesses em ingressar nas Forças Armadas, por meio RV, nomeadamente mais interesse das jovens do que dos jovens.

Ao analisarmos o Regime de Contrato (RC), considerando a opção nula: “Não existem diferenças significativas entre jovens homens e jovens mulheres na perceção de

ingresso nas FA em RC”, rejeitamos a opção nula. Verificando o quadro 4 o valor absoluto (43,28) é superior ao valor crítico, o que nos permite concluir que existe mais interesse neste regime por parte dos jovens. Também existe uma preferência superior por parte dos jovens homens no que diz respeito ao Ensino Superior, uma vez que o valor absoluto é de 43,15. Tal resultado permite rejeitar a opção nula formulada: “Não existem diferenças significativas entre jovens homens e jovens mulheres na percepção de ingresso nas FA em regime de Ensino Superior.”

Analisemos de seguida a percepção que os homens e mulheres jovens têm sobre o que pode ser um emprego nas Forças Armadas.

Perante a possibilidade de resposta que associava o emprego nas Forças Armadas à realização de “atividades interessantes e ativas”, a avaliação dos/as inquiridos/as é positiva. Numa escala de um a sete (um significa “não concordo nada” e sete significa “concordo totalmente”) verifica-se que 26,2% das respostas se situam no valor cinco, sendo a média de 5,24 e não se registando diferenças expressivas entre homens e mulheres, (ver Quadro 5). Este valor demonstra que os homens e as mulheres jovens podem ter algum tipo de conhecimento sobre o que pode ser o dia-a-dia de um/a militar, sendo que parte dessa informação é transmitida no Dia da Defesa Nacional.

Quanto à possibilidade de resposta que associa o ingresso nas FA a “um emprego bem visto pela sociedade”, a média de respostas é também positiva (5,36). No caso dos jovens, a média é de 5,32 e no caso das jovens é de 5,41, não registando diferenças expressivas (Ver Quadro 5).

Analisando a opção de resposta que associa “um emprego bem pago” ao contexto militar, essa registou uma média de 5,67, sem diferenças significativas entre os jovens homens e jovens mulheres.

Por último, a possibilidade de ter emprego que “permite dar continuidade aos estudos”, é uma opção viável para 63% de respondentes que pretendem continuar a estudar e atingir o ensino superior, regista uma média de 5,67.

Quadro 5: Perceção sobre um emprego nas Forças Armadas, por o sexo

Média	Masculino	Feminino	Total
Tem atividades interessantes e atrativas	5,23	5,25	5,24
É bem visto pela sociedade	5,32	5,41	5,36
É bem pago	5,01	5,2	5,1
Permite a continuação de estudos	5,58	5,77	5,67

Fonte: Cálculos próprios a partir dos dados do inquérito aplicado no Dia da Defesa Nacional no ano de 2017, cedidos pelos Serviços de Profissionalização do Serviço Militar

Atendendo ao quadro anterior, o valor da estatística T é superior ao nível de confiança 5% (1,96), confirmando as diferenças:

Quadro 6: Teste Estatística T à perceção sobre um emprego nas Forças Armadas:

	Média	Desvio Padrão	Estatística T	P-value
Atividades interessantes	-0.0200	0.0099	-2.025	<0.001
Bem visto pela sociedade	-0.090	0.0095	-9.482.	<0.001
Bem pago	-0.1900	0.0099	-19.234	<0.001
Continuação estudos	-0.1900	0.0094	-20.233	<0.001

A opção nula é “Não existem diferenças entre jovens homens e jovens mulheres, percecionando as Forças Armadas como um emprego com actividades interessantes.” Como se pode verificar no teste de estatística T, o valor absoluto (2.02) é superior ao valor crítico de 1.96, que nos permite rejeitar a opção nula. Verificamos que existem diferenças entre as jovens e os jovens quando consideram que as Forças Armadas têm actividades interessantes, mais concretamente no caso das jovens.

Analisando a segunda categoria “bem visto pela sociedade”, também aqui podemos rejeitar a opção nula “Não existem diferenças entre jovens homens e jovens mulheres, percecionando ambos as Forças Armadas como um emprego bem visto pela sociedade”. Conhecido o valor absoluto de 9.48, sendo superior ao valor crítico, é então possível rejeitar a opção nula, verificando-se uma maior adesão a esta representação por parte das jovens.

Considerando a opção nula “Não existem diferenças entre jovens homens e jovens mulheres, percecionando ambos as Forças Armadas como um emprego bem pago”, esta também pode ser rejeitada. O valor absoluto do teste de estatística t é 19,23, sendo superior ao valor crítico de 1,96. Também neste caso as jovens mulheres revelam uma maior adesão a esta representação.

Por último, quanto à opção nula que postulava “Não existe diferenças entre jovens homens e jovens mulheres, percecionando as Forças Armadas como um emprego que permite a continuação dos estudos”, esta é rejeitada. O valor absoluto do teste da estatística t é de 20,23. Tal como nos casos anteriores, também aqui as jovens mulheres revelam uma maior adesão a esta representação que os jovens. Estes valores também se podem verificar nas diferentes médias (V. Quadro 5).

Quadro 7: Motivos pelos quais os/as jovens têm interesse em ingressar nas Forças Armadas, por sexo:

		Masculino %		Feminino %		Total %
Gostar da vida militar	Item não selecionado	31,70%	100%	39,50%	100%	34,60%
	Item selecionado	68,30%		60,50%		65,40%
Os militares são bem vistos pela sociedade	Item não selecionado	85,70%	100%	93,40%	100%	88,50%
	Item selecionado	14,30%		6,60%		11,50%
Para participar em missões humanitárias e de apoio à paz	Item não selecionado	57,80%	100%	36,60%	100%	50,00%
	Item selecionado	42,20%		63,40%		50,00%
Porque os ordenados são bons	Item não selecionado	88,30%	100%	89,10%	100%	88,60%
	Item selecionado	11,70%		10,90%		11,40%
Por pensar que é difícil arranjar outro emprego	Item não selecionado	94,60%	100%	96,50%	100%	95,30%
	Item selecionado	5,40%		3,50%		4,70%

Fonte: Cálculos próprios a partir dos dados do inquérito aplicado no Dia da Defesa Nacional no ano de 2017, cedidos pelos Serviços de Profissionalização do Serviço Militar

Atendendo ao Quadro 7 e analisando cada item isoladamente, verificamos que o “gostar da vida militar” é o item selecionado por 68,30% dos jovens homens (a maioria). No caso da maioria das mulheres (63,40%) identifica “participar em missões humanitárias e de apoio à paz” como o principal motivo pelo qual ingressaria nas Forças Armadas. Analisando os segundos motivos preferenciais de cada sexo, verificamos que “gostar da vida militar” é seleccionado por 60,50% das jovens mulheres e “participar em missões humanitárias e de apoio à paz” é seleccionado por 42,20% dos jovens homens. Verificamos que os motivos diferem consoante as preferências. Estas respostas podem evidenciar a influência das normas sociais quanto aos papéis de género nas respostas aos inquéritos.

Por último, e às respostas positivas sobre o interesse em ingressar nas Forças Armadas, foi perguntado se o ingresso poderia acontecer nos próximos 12 meses. Observando o Quadro 7 são claras as diferenças entre jovens homens e jovens mulheres nas extremidades da escala, em que é mais provável no caso deles:

Quadro 8: Possibilidade de ingresso nos próximos 12 meses em RV ou RC, por sexo

	Masculino (%)	Feminino (%)	Total (%)
1 - Nada provável	11,7%	15,3%	13,1%
2	7,3%	10,7%	8,5%
3	8,0%	11,9%	9,5%
4	16,2%	18,0%	16,9%
5	17,3%	16,1%	16,9%
6	13,2%	10,9%	12,3%
7 - Muito provável	26,2%	17,2%	22,8%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Cálculos próprios a partir dos dados do inquérito aplicado no Dia da Defesa Nacional no ano de 2017, cedidos pelos Serviços de Profissionalização do Serviço Militar

Aos/às jovens que não têm interesse no ingresso também lhes foi questionado o motivo, sendo que no caso das jovens, cerca de metade (50,4%) referiu a “vontade de continuar somente a estudar”, seguindo-se a “não vontade de ficar longe da família” (29,2%). No caso dos jovens, o motivo principal também é o mesmo, “continuar somente a estudar”, embora tem menor número (40,2%).

Capítulo 4. Conclusão, limitações do estudo e recomendações

Ainda que a presença das mulheres em contextos organizacionais e profissionais de hegemonia masculina seja cada vez mais uma realidade, estamos longe de verificar as condições para que exerçam a sua atividade tal como os homens.

Em 1991 e 1992, nos três ramos das Forças Armadas (Força Aérea, Exército e Marinha) verifica-se o acesso das mulheres à prestação de Serviço Militar efetivo. Nos últimos 10 anos, o número de efetivos do sexo masculino aumentou, sempre com algumas oscilações em termos de número de efetivos. As mulheres constituem ainda uma ínfima parte de todo o corpo militar. Já de acordo com os últimos anos disponíveis (2014 e 2015), verifica-se que o número de efetivos aumentou e, contudo, o número de efetivos do sexo feminino diminuiu, o que faz com que a sua representatividade dentro das FA também tenha diminuído de 12,8% (2014) para 11,1% (2015). Estes dados potenciam a pertinência deste tema de investigação, tanto na análise das motivações das mulheres e dos homens jovens pelas Forças Armadas, como nas práticas e programas da instituição para promover um maior equilíbrio de género no ingresso na carreira militar.

Os dados analisados permitem concluir que a perceção dos/as jovens sobre as Forças Armadas é bastante positiva, não existindo a diferença relacionada com o género. Como foi apresentado anteriormente, a escala utilizada, para medir esta perceção (de um a sete), tanto os jovens homens como as jovens mulheres escolheram o valor “seis” para categorizar a opinião sobre as Forças Armadas. Sendo que não é uma perceção negativa que afasta os jovens de uma carreira militar, em ambos os casos, fica por explorar de forma mais qualitativa e compreensiva, no seguimento deste trabalho, quais os motivos da baixa conversão em entradas nas FA.

O interesse das jovens mulheres em ingressar nas FA, quando existe, é maior do que o dos jovens do sexo masculino relativamente ao regime de voluntariado (RV). Tal evidência pode estar associada à marca do género que se revela evidente quanto aos motivos pelos quais ingressariam nas Forças Armadas. A maioria das mulheres ingressaria pela possibilidade de participar em missões humanitárias e de apoio à paz, o que não acontece no caso dos jovens homens: neste caso, é destacado “o estilo de vida militar”. As diferentes motivações para ingressar nas Forças Armadas afiguram-se, assim, influenciadas pelo género, mais concretamente pelas normas sociais associadas aos papéis de género. Ainda assim, seria pertinente explorar, num registo mais qualitativo, como é percecionado o “estilo de vida militar”.

Em futuros estudos da temática, poder-se-á analisar potenciais causas para esta baixa conversão. Uma causa poderá ser a baixa atratividade e utilidade no mercado de trabalho e a menor oferta formativa existente por comparação com o ensino superior público ou privado.

A sensibilização dos/as jovens para temas como a Defesa Nacional faz parte da educação para uma cidadania responsável. Como sugestão, seria interessante que de alguma forma fosse possível introduzir este tema no programa escolar, não só para a sensibilização dos/as jovens, mas também como meio de divulgação e posteriormente de atração às Forças Armadas.

Pese embora a existência de documentos de orientação política, no âmbito do MDN, que integram medidas concretas para a promoção de uma maior igualdade de género nas Forças Armadas, parece haver espaço para ponderar iniciativas que procurem apoiar o interesse isento da marca do género tanto das jovens dos jovens por uma carreira militar.

Seria importante que medidas mais efetivas de promoção do equilíbrio de mulheres no ingresso às Forças Armadas fossem desenhadas e implementadas. Tal como a literatura sublinha, a integração das mulheres em contexto militar é necessária e desejada por razões de igualdade, diversidade e também para a redefinição de medidas estratégicas no que concerne à vida militar (Woodward & Winter, 2006). O estado de arte foca-se, ainda, nos obstáculos e dificuldades sentidas pelas mulheres quando inseridas em contextos de hegemonia masculina (Silva, 2010). Este é, sem dúvida, um tema que carece de maior desenvolvimento em investigações futuras sobre a situação de mulheres e de homens na carreira militar, sendo igualmente de prever políticas e práticas de GRH que possam contrariar esses obstáculos e promover a igualdade de género.

Referências Bibliográficas

- Carreiras, H. (2004). Mulheres em contextos atípicos: Lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas Forças Armadas. Publicações Etnográfica. Lisboa.
- Carreiras, H. (2013). Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate. Revista Militar, nº 2536. Lisboa. Pp: 477-495.
- Casaca, S. F. & Lortie, J. (2017). Handbook on Gender and Organizational Change. ITC – International Training Center. Italy.
- Casaca, S. F. & Perista, H. (2017). Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal. SOCIUS. Universidade de Lisboa.
- CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2017). Igualdade de Género em Portugal – Boletim Estatístico 2017. Lisboa.
- COE - Conselho da Europa (2016) Women in the armed forces: promoting equality, putting an end to gender-based violence.
- Crites, S. N.; Dickson, K. E. & Lorenz, A. (2015). Nurturing gender stereotypes in the face of experience: A study of leader gender, leadership style, and satisfaction. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict – Volume 19, number 1. USA, pp:1-23.
- Fortin, M. F. (2003). O Processo de Investigação: da Concepção à Realização. 3ª Edição. Lusociência. Lisboa.
- MDN - Ministério da Defesa Nacional. (2015) Anuário Estatístico da Defesa Nacional – 2014. Lisboa.

MDN - Ministério da Defesa Nacional. (2016) Anuário Estatístico da Defesa Nacional – 2015. Lisboa.

Quivy, R. (1992). Manual de Investigação em Ciências Sociais. 1ª Edição. Gravidia. Lisboa.

Rocha, M. (2017). A mulher militar e sua integração nas Forças Armadas; Revista Jurídica Luso-Brasileira, nº 3. Brasil. Pp:775 – 804.

Sampieri, R. H.; Collado, C. F. & Lucio, P. B. (2006). Metodologia de Pesquisa. 3ª Edição. McGraw-Hill. São Paulo.

Sílvia, S. (2010). Mulheres e feminilidade em Culturas ocupacionais de hegemonia masculina. In: Virgínia Ferreira. A igualdade de Mulheres e Homens no trabalho e no emprego em Portugal. CITE – Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego. Lisboa. Pp: 293-332.

Vogel, J. (1999) Summary Research Workshop on Physical Fitness Standards and Measurements within the Military Services. US Military Operational Medicine Research Program.

Woodward, R. & Winter, P. (2006). Gender and the Limits to Diversity in the Contemporary British Army. Blackwell Publishing. Malden, USA.

Outras referências consultadas:

LSM – Lei do Serviço Militar – Diário da República – I Série A – Nº 221 – 21.9.1999.