



Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

A igualdade de oportunidades de género na Administração Pública:
estudo de caso da integração do género feminino na Guarda Nacional
Republicana

CARLA MARIA COELHO DOS SANTOS SACO ESTEVES

Orientadora: Professora Auxiliar ROSÁRIA MARIA PEREIRA RAMOS, ISCSP-UTL

Dissertação para obtenção de grau de Mestre
Gestão e Políticas Públicas

Lisboa

2013



Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

**A igualdade de oportunidades de género na Administração Pública:
estudo de caso da integração do género feminino na Guarda Nacional
Republicana**

Carla Maria Coelho dos Santos Saco Esteves

**Orientadora:
Professora Auxiliar Rosária Maria Pereira Ramos
ISCSP-UTL**

Dissertação submetida para obtenção do grau de Mestre em

Gestão e Políticas Públicas

Lisboa

2013

Agradecimentos

A elaboração desta Dissertação de Mestrado só foi possível graças à colaboração e ao contributo de várias pessoas, pelo que gostaria de fazer alguns agradecimentos.

Começo por mostrar todo o meu apreço à Professora Doutora Rosária Ramos, por ter aceitado orientar esta Dissertação de Mestrado, pelos conhecimentos transmitidos, apoio e disponibilidade sempre demonstrados. Esta investigação não teria sido possível sem as suas elucidativas opiniões, sugestões e críticas, bem como a sua inigualável generosidade em ceder o seu tempo no apoio prestado e ensinamentos transmitidos, dando-me, também, sempre liberdade de ação, decisiva para que este trabalho contribuísse para o meu desenvolvimento pessoal.

Agradeço à Sra. Secretária-Geral do Ministério da Administração Interna, Dra. Nelza Florêncio e ao Sr. Secretário-Geral Adjunto, Dr. Carlos Palma, pelo apoio no acesso à Guarda Nacional Republicana.

À Dra. Teresa Costa (Diretora da Direção de Serviços de Planeamento, Controlo e Inovação da SGMAI) e à Dra. Ana Caetano (Chefe de Divisão de Desenvolvimento Organizacional da SGMAI), pelo apoio e compreensão inestimáveis na realização deste trabalho e por serem um modelo de uma boa liderança feminina na Administração Pública.

Agradeço à Guarda Nacional Republicana por autorizar a realização do estudo e ao Sr. Tenente-coronel Horácio Félix, do Comando Geral da Guarda Nacional Republicana, pela disponibilidade de acompanhamento na concretização deste trabalho.

A todos os entrevistados, Oficiais, Sargentos e Guardas da GNR porque o seu contributo foi imprescindível para a realização deste trabalho.

Agradeço, igualmente, às minhas colegas de trabalho pela prestimosa amizade e espírito de entreaajuda.

Por último, mas não menos importante, quero manifestar o meu reconhecimento, de uma forma muito especial, ao meu marido Rui, pelo incentivo, apoio, compreensão e amor demonstrados durante esta etapa académica.

Resumo

Esta investigação teve como objetivo estudar a igualdade de género na administração pública, centralizando-nos, sobretudo, no caso particular da Guarda Nacional Republicana (GNR), visto ter sido, até há alguns anos atrás, totalmente restrito a elementos militares masculinos e, atualmente, ainda se poder considerar como um meio laboral de grande hegemonia masculina.

Neste sentido, realizou-se um estudo de caso seguindo uma abordagem qualitativa, incidindo sobre a integração de elementos femininos na Guarda Nacional Republicana, realizado no Comando Geral da GNR. O objetivo consistiu em analisar a perceção dos militares de ambos os géneros sobre a entrada das mulheres na GNR abordando as mudanças organizacionais percecionadas daí decorrentes.

Palavras-chave: igualdade de género; hegemonia masculina; políticas públicas; Guarda Nacional Republicana; ingresso feminino; militar.

Abstract

This research aimed to study gender equality in public administration, focusing, mainly, in the particular case of the National Republican Guard (GNR), since it was, until a few years ago, totally restricted to male military and now still be regarded as a working environment of masculine hegemony.

In this sense, there was a case study followed a qualitative approach, focusing on the integration of feminine elements in the National Republican Guard, held at the General Command of the GNR. The objective was to analyze the perception of the military of both genders on the entry of women in GNR addressing perceived organizational changes arising therefrom.

Keywords: gender equality, masculine hegemony; public policy; National Republican Guard; female admission; military.

Índice

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 ENQUADRAMENTO DO PROBLEMA	1
1.2 OBJETIVO E ÂMBITO DO ESTUDO	2
1.3 QUESTÕES METODOLÓGICAS E PERTINÊNCIA DO ESTUDO	4
1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	5
2. O ESTUDO DO GÉNERO: CONCEITOS, PERSPETIVAS E MODELOS TEÓRICOS	7
2.1 OS CONCEITOS DE GÉNERO, SEXO, DESIGUALDADE E DE DIFERENÇA DE GÉNERO	7
2.1.1 <i>Género e Sexo: clarificação de conceitos</i>	7
2.1.2 <i>A desigualdade de género e a diferença de género</i>	8
2.1.3 <i>A hegemonia masculina: uma abordagem ao poder associado ao género</i>	9
2.2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MOVIMENTO FEMINISTA	10
2.2.1 <i>A 1ª vaga: do século XVIII até à primeira guerra mundial</i>	10
2.2.2 <i>A 2ª vaga: da Segunda Guerra Mundial ao ativismo dos anos 60 e 70</i>	11
2.2.3 <i>A 3ª vaga: Movimento dos anos 90 – o feminismo pós-moderno</i>	12
2.3 A PRODUÇÃO TEÓRICA FEMINISTA	13
2.3.1 <i>A diversidade na classificação das abordagens teóricas</i>	14
2.3.2 <i>As teorias feministas</i>	14
2.3.2.1 <i>A teoria do género reformista</i>	14
2.3.2.2 <i>Feminismo de género resistente</i>	15
2.3.2.3 <i>Feminismo de género rebelde</i>	16
2.4 A DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO DE GÉNEROS – DIMENSÕES DE ANÁLISE TEÓRICA FEMINISTA	17
2.5 AS DIFERENÇAS DE TRABALHO ENTRE GÉNEROS	17
2.5.1 <i>A segregação da mulher no trabalho</i>	18
2.6 EVOLUÇÃO DO PAPEL DA MULHER EM CONTEXTO MILITAR	19
2.6.1 <i>O modelo teórico de Moskos</i>	21
3. A (DES)IGUALDADE DE GÉNERO E AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO	25
3.1 A (DES) IGUALDADE DE GÉNERO: EVOLUÇÃO RECENTE	25
3.2 AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO	28
4. ESTUDO DE CASO: PERCEÇÕES DE GÉNERO SOBRE A ENTRADA DAS MULHERES NA GNR	33
4.1 METODOLOGIA DO ESTUDO DE CASO	33
4.1.1 <i>Amostra</i>	33
4.1.2 <i>Técnicas de Recolha de Dados</i>	34
4.1.2.1 <i>Análise Documental</i>	35
4.1.2.2 <i>Entrevista</i>	35
4.1.3 <i>Análise de conteúdo</i>	38
4.2 GUARDA NACIONAL REPUBLICANA E SUA CARACTERIZAÇÃO	39
4.2.1 <i>Guarda Nacional Republicana: natureza da organização</i>	39
4.2.2 <i>Enquadramento histórico da Guarda Nacional Republicana</i>	40
4.2.3 <i>Missão da Guarda Nacional Republicana</i>	41
4.2.4 <i>Organização e estrutura hierárquica</i>	42
4.2.5 <i>A carreira profissional na GNR</i>	43
4.2.6 <i>Caracterização dos efetivos militares femininos da Guarda Nacional Republicana</i>	46
4.2.6.1 <i>Evolução dos efetivos na GNR</i>	47
4.2.6.2 <i>O efetivo da GNR em 2012</i>	48
4.3 A PERCEÇÃO SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO NA GNR	51
4.3.1 <i>Caracterização pessoal dos entrevistados</i>	51
4.3.2 <i>A igualdade de género percebida pelos militares da GNR: apresentação e análise dos resultados</i>	52

4.3.2.1	Situação anterior ao ingresso na GNR	52
4.3.2.2	As motivações de ingresso	55
4.3.2.3	Ingresso na carreira	60
4.3.2.4	Situação profissional atual	64
4.3.2.5	Situação futura	87
5.	DISCUSSÃO DE RESULTADOS	93
5.1	SITUAÇÃO ANTERIOR AO INGRESSO NA GNR	93
5.2	INGRESSO NA CARREIRA.....	95
5.3	SITUAÇÃO PROFISSIONAL ATUAL.....	97
5.4	SITUAÇÃO FUTURA	103
6.	CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
6.1	IMPLICAÇÕES PRÁTICAS DO ESTUDO REALIZADO.....	109
6.2	LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS	109
7.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	113
8.	ANEXOS.....	121

Índice de Anexos

ANEXO 1 - EVOLUÇÃO DO EFETIVO MILITAR DA GNR POR GÉNERO DE 1994 A 2012	123
ANEXO 2 – EFETIVO MILITAR DA GNR POR UNIDADES EM 2012	125
ANEXO 3 - ESTRUTURA HIERÁRQUICA DA GNR	127
ANEXO 4 - RAZÕES DADAS PELOS ENTREVISTADOS PARA A NÃO ADEQUABILIDADE DAS PROVAS DE ACESSO À GUARDA NACIONAL REPUBLICANA.....	129
ANEXO 5 - POLÍTICAS MILITARES REFERENTES À GNR.....	131
ANEXO 6 - LEGISLAÇÃO REFERENTE À IGUALDADE DE GÉNERO	133
ANEXO 7 – GUIÃO DE ENTREVISTA.....	147
ANEXO 8 - ENTREVISTAS	151

Índice de gráficos

GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DO TOTAL DO EFETIVO MILITAR DA GNR DE 1994 A 2012.....	47
GRÁFICO 2 - EVOLUÇÃO DA PERCENTAGEM DO EFETIVO MILITAR FEMININO NA GNR	48
GRÁFICO 3 - UNIVERSO: EFETIVO MILITAR NO COMANDO GERAL DA GNR POR GÉNERO E CATEGORIA	50

Índice de tabelas

TABELA 1 - ORGANIZAÇÃO SOCIAL DAS FORÇAS ARMADAS	21
TABELA 2 - EVOLUÇÃO DAS FORÇAS ARMADAS NA EUROPA OCIDENTAL.....	23
TABELA 3 - LEGISLAÇÃO	30
TABELA 4 - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA POR CATEGORIAS E POSTOS.....	33
TABELA 5 - CATEGORIAS PROFISSIONAIS, SUBCATEGORIAS E POSTOS DA GNR	43
TABELA 6 - TIPO DE FUNÇÕES NA GNR.....	49
TABELA 7 - UNIVERSO: EFETIVO MILITAR NO COMANDO GERAL DA GNR POR GÉNERO	50
TABELA 8 - CARATERIZAÇÃO DOS MILITARES ENTREVISTADOS	51
TABELA 9 - PROFISSÃO ANTES DO INGRESSO.....	52
TABELA 10 - AGREGADO FAMILIAR ANTES DO INGRESSO.....	53
TABELA 11 – ESTADO CIVIL ATUAL.....	53
TABELA 12 - FAMILIARES OU CONHECIDOS NO MEIO MILITAR	54
TABELA 13 - MOTIVAÇÕES DE INGRESSO NA GNR	55
TABELA 14 - QUANDO ENVEREDOOU PELA GNR QUE PROJETOS TINHA PARA O SEU FUTURO DENTRO DA INSTITUIÇÃO?	57
TABELA 15 - PROFISSÃO QUE GOSTARIA DE ENVEREDAR, CASO NÃO TIVESSE OPTADO PELA GNR.....	59
TABELA 16 - FORMA DE CONHECIMENTO DO CONCURSO DE INGRESSO.....	60
TABELA 17 - ADEQUABILIDADE DAS PROVAS DE ACESSO À GNR	61
TABELA 18 - UTILIDADE DO CURSO PARA A INTEGRAÇÃO NA GNR	61
TABELA 19 - UTILIDADE DO CURSO PARA O EXERCÍCIO DO CARGO	62
TABELA 20 - INTEGRAÇÃO NA GNR APÓS TERMINAR O CURSO	62
TABELA 21 - CARGOS DE CHEFIA DOS ENTREVISTADOS	64
TABELA 22 - PERCEÇÃO DA VIVÊNCIA ENTRE HOMENS E MULHERES NUM MEIO DE HOMOGENIA MASCULINA	65
TABELA 23 - MODO DE AGIR DOS HOMENS NA PRESENÇA DE ELEMENTOS FEMININOS.....	67
TABELA 24 - COMPORTAMENTO DAS CHEFIAS EM RELAÇÃO AO EFETIVO FEMININO	69
TABELA 25 - MUDANÇAS NA GNR CAUSADAS PELA ENTRADA DAS MULHERES NA INSTITUIÇÃO	70
TABELA 26 - O QUE A GNR GANHOU COM A ENTRADA DAS MULHERES	72
TABELA 27 - O QUE A GNR PERDEU COM A ENTRADA DAS MULHERES	73
TABELA 28 - SITUAÇÃO EM QUE SE TENHA SENTIDO EXCLUÍDA OU RESISTÊNCIA POR PARTE DE ELEMENTOS MASCULINOS	74
TABELA 29 - SITUAÇÃO EM QUE EFETIVOS MASCULINOS TENHAM TENTADO EXCLUIR OU TENHAM RESISTIDO À INCLUSÃO DE ELEMENTOS FEMININOS EM EQUIPAS DE TRABALHO	74
TABELA 30 - IGUALDADE DE GÉNERO NA PROGRESSÃO NA CARREIRA	75
TABELA 31 - O QUE CONTRIBUI PARA O PREDOMÍNIO MASCULINO NOS CARGOS DE TOPO.....	76
TABELA 32 - INFLUÊNCIA DE UMA CHEFIA FEMININA.....	77
TABELA 33 - DIFICULDADES SENTIDAS NO DESEMPENHO DAS FUNÇÕES DEVIDO À CONDIÇÃO DE MULHER	78
TABELA 34 - PERCEÇÃO DA VIDA MILITAR VERSUS VIDA FAMILIAR.....	79
TABELA 35 - CONCILIAÇÃO DO PAPEL DE MÃE/PAI E DE ESPOSA/MARIDO COM A CARREIRA PROFISSIONAL	81
TABELA 36 - OPINIÃO DA FAMÍLIA MAIS PRÓXIMA SOBRE A PROFISSÃO QUE EXERCE	82
TABELA 37 - PROBLEMAS ESPECÍFICOS QUE A CARREIRA COLOCA AO NÍVEL DA CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E A FAMÍLIA	83
TABELA 38 - A CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E A FAMÍLIA É MAIS DIFÍCIL PARA MILITARES HOMENS OU PARA MILITARES MULHERES	86
TABELA 39 - EXPETATIVAS EM RELAÇÃO AO FUTURO PROFISSIONAL NA GNR.....	87
TABELA 40 - POSSIBILIDADE DE ACEDER A UM CARGO DE MAIOR RESPONSABILIDADE	89
TABELA 41 - PROJETOS DE VIDA QUE GOSTARIA DE VER REALIZADOS	90
TABELA 42 - PRETENSÃO DE CONTINUAR A SER EFETIVO NA GNR.....	91
TABELA 1 - EVOLUÇÃO DO EFETIVO MILITAR DA GNR POR GÉNERO DE 1994 A 2012	123
TABELA 2 - EFETIVO MILITAR DA GNR POR UNIDADES EM 2012.....	125
TABELA 3 - ESTRUTURA HIERÁRQUICA DA GNR	127
TABELA 4 - POLÍTICAS MILITARES REFERENTES À GNR	131

TABELA 5 - A IGUALDADE NA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL.....	133
TABELA 6 - A IGUALDADE NA LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA	133
TABELA 7 - REGULAMENTOS.....	133
TABELA 8 - DIRETIVAS COMUNITÁRIAS.....	134
TABELA 9 - DECISÕES	136
TABELA 10 - RECOMENDAÇÕES.....	138
TABELA 11 - RESOLUÇÕES.....	140
TABELA 12 - LEGISLAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA REFERENTE À IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO	142
TABELA 13 - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	145

Lista de siglas e abreviaturas

CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres

CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

CIDM - Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres

CITP - Certified Information Technology Professional

DGES - Direção Geral de Ensino Superior

DL – Decreto-Lei

EIGE - Instituto Europeu para a Igualdade de Género

GNR – Guarda Nacional Republicana

ILO - International Labour Organization

INE – Instituto Nacional de Estatística

LDNFA - Leis de Defesa Nacional e das Forças Armadas

NACE - Estatística das Atividades Económicas na Comunidade Europeia

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PSP – Polícia de Segurança Pública

RAMMGNR - Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana

RDGNR - Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana

REDE - Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidade entre Mulheres e Homens

RGSGNR - Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana

UE – União Europeia

1. INTRODUÇÃO

1.1 ENQUADRAMENTO DO PROBLEMA

Após anos de reivindicações pelos direitos das mulheres, assiste-se hoje a uma crescente participação destas no mercado de trabalho, na política, na cultura, entre outras esferas da vida pública, verificando-se que têm vindo a ter acesso, de uma forma lenta, mas progressiva, à igualdade jurídica, política, económica, social e intelectual.

Em Portugal, é possível verificar estatisticamente a crescente participação feminina no mercado de trabalho, ao longo das últimas décadas. Entre 1981 e 2010, a taxa de atividade feminina aumentou de 51,8% em 1998 para 56,3% em 2010, de acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) (2011, p. 28). No 3º trimestre de 2012, 67,7% da população empregada era constituída por homens e 55,5% por mulheres, num total de 4.656,3 mil indivíduos empregados, assistindo-se, assim, atualmente, a uma divisão quase paritária entre géneros na composição da mão de obra portuguesa (INE, 2012, p. 5).

Embora o número de mulheres empregadas seja ainda inferior ao dos homens, assiste-se a uma crescente feminização da mão de obra em setores onde antigamente estava até vedado o acesso às mulheres, como no caso do setor das forças armadas e das forças de segurança, contudo, a paridade feminina em meios laborais como os organismos públicos é uma meta alcançável ainda não realizada (Newman, 1994, p. 277).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), "as relações de género afetam todos os aspetos do emprego, das condições de trabalho, da proteção social, da representação e da voz no trabalho, motivo pelo qual o género é considerado uma questão transversal no mundo do trabalho" (2007, p. 92).

Passaram quase 20 anos desde que as primeiras mulheres entraram para a Guarda Nacional Republicana (GNR), tendo a primeira mulher ingressado a academia militar daquela força de segurança cerca de 3 anos após a entrada do primeiro contingente feminino. Em 1995 existiam na GNR apenas 16 mulheres num total de 23.406 efetivos, enquanto em 2012 o número ascende a 1.193 num total de 23.333 efetivos. O crescimento acentuado verificado nestes 14 anos justificará que se analise como se realizou e se vivenciou o ingresso das

mulheres, que mudanças implicou para a própria organização e como os militares da GNR percebem a forma como hoje homens e mulheres trabalham num contexto marcado pelo predomínio do género masculino.

1.2 OBJETIVO E ÂMBITO DO ESTUDO

Esta investigação tem como objetivo uma reflexão sobre a implementação da política de igualdade de género na GNR, na perspetiva dos militares que são alvo dessa política. Neste sentido, constituiu a pergunta de partida:

“Em que medida os militares masculinos e femininos percebem existir igualdade de género na GNR?”

Assumindo que o nosso problema de pesquisa incide sobre políticas de igualdade de género, entendemos que estas afetarão tanto homens como mulheres. Daí que se pretenda conhecer quais as perceções de ambos os géneros.

A organização sobre a qual recai o estudo, a GNR, fazendo parte da administração pública central portuguesa, pertence a uma área do Estado Português que tem como função primordial a defesa e segurança nacional. Segundo a Constituição da República, cabe apenas ao Estado fornecer esta função¹, sendo mesmo uma obrigação, não podendo ser adjudicada a nenhuma organização particular.

Neste sentido, podemos afirmar que estamos numa área de análise de políticas públicas, face à GNR, nomeadamente no que respeita à entrada de elementos femininos num meio laboral anteriormente vedado às mulheres e, também, numa ótica de organização interna da GNR, no que respeita à gestão de carreiras.

Contudo, mesmo tratando-se de um estudo sobre políticas de igualdade de género, este trabalho não tem como intuito efetuar uma avaliação, propriamente dita, da política pública, sendo o nosso objetivo apenas analisar a perceção de ambos os géneros dessas mesmas políticas, ou seja, por um lado, indagar fundamentalmente as perceções dos elementos femininos que entraram pela possibilidade de uma política pública de abertura ao acesso a um

¹ Art.º 273º da Constituição da República

meio militar, e também apurar as perceções dos elementos masculinos, uns que já pertenciam ao meio exclusivamente masculino e outros que já ingressaram numa GNR heterogénea.

Apesar do crescente ingresso de mulheres na GNR, esta organização caracteriza-se ainda por ter um efetivo predominantemente do género masculino. Verificando-se mesmo que, em 2012 o total de mulheres representa apenas 5% do total do efetivo da GNR e cerca de 10% das mulheres trabalham no Comando Geral da GNR.

Atendendo ao número relativamente pequeno de mulheres em relação ao total de efetivos poderá formular-se a seguinte proposição:

Proposição 1: A perceção que a igualdade de oportunidades na carreira e no exercício profissional diferencia-se de acordo com o género.

Com esta proposição testar-se-á se as oportunidades de progredir na carreira e as funções exercidas se diferenciam consoante o género, existindo assim, na perceção dos militares de ambos os géneros, desigualdade de tratamento, nomeadamente dos militares do género feminino cujo acesso à carreira é mais recente contando ainda com um número de efetivos muito inferior ao do género masculino.

Ao comparar as perceções por género torna-se ainda possível aferir se os militares masculinos consideram que as suas colegas devem ter percursos de carreira e funções diferentes das suas.

No entanto, tendo em conta a evolução das políticas de promoção da igualdade entre géneros e as mudanças organizacionais decorrentes da entrada das mulheres na GNR, poderá formular-se também a proposição alternativa:

Proposição 2: A perceção que a igualdade de oportunidades na carreira e no exercício profissional não se diferencia de acordo com o género.

Caso esta se verifique, os militares femininos não percecionarão estarem sujeitos a condicionalismos diferentes dos seus colegas masculinos em termos de oportunidades de carreira, nem na atribuição de funções. E, por sua vez, os militares masculinos não percecionarão existir tratamento diferenciado em relação às colegas, pelo facto de pertencerem ao género feminino.

1.3 QUESTÕES METODOLÓGICAS E PERTINÊNCIA DO ESTUDO

Neste trabalho realizou-se um estudo de caso no Comando Geral da GNR sobre a integração de elementos femininos. Consistindo um estudo de caso, não visa a generalização e extrapolação de resultados para um determinado universo, ou seja, para toda a GNR. De facto, a organização estudada poderá apresentar realidades muito diferentes em cada uma das unidades orgânicas que a compõem. Assumiu-se uma abordagem essencialmente qualitativa, ou seja, não hipotético-dedutiva. A razão desta opção prendeu-se com a intenção de não partir de quadros de análise pré-determinados que à partida potenciasses a exclusão de informação pertinente para compreender de que modo a igualdade de género é percebida pelos militares do Comando Geral da GNR. Essa abordagem, contudo, não exclui a possibilidade de se analisarem dados quantitativos (Stake, 2007, p. 52). Este autor refere mesmo que os estudos de caso são propícios à utilização de diversas técnicas de recolha de dados, como sendo a realização de entrevistas e a aplicação de questionários, mas também com recurso à análise documental, observação participante/observação não participante entre outras (Stake, 2007).

Estudar este tema torna-se relevante na medida que temos assistido a uma progressiva feminização das relações de trabalho e poder, e verificado que a feminização é um fenómeno que tem vindo a aumentar em vários meios laborais, como se verifica, também, ao nível dos efetivos da Guarda Nacional Republicana. É de referir que neste trabalho o termo feminização não significa que o meio laboral se torna maioritariamente feminino, mas sim, que temos assistido à entrada de mulheres em meios laborais que antes eram exclusivamente masculinos.

Assim, dado que a GNR é um meio laboral militarizado de hegemonia masculina, seria importante academicamente analisar que fatores permitem a entrada de efetivos femininos nesta força de segurança e se existe, realmente, igualdade de oportunidade de género, até porque, nas Forças Armadas, o acesso de mulheres a cargos anteriormente ocupados apenas por homens, já tem sido alvo de estudo por diferentes autores, porém, na GNR são escassos os estudos efetuados, apenas se encontrando alguns estudos efetuados a nível interno, realizados pelos futuros Oficiais da GNR, no âmbito do curso de mestrado ministrado na Academia Militar, que não são divulgados para o exterior.

Por outro lado, outra das justificações de escolha do tema recai no facto de se tratar de um tema pertinente, atual e que tem vindo a levantar algumas preocupações, tais como a igualdade de oportunidades. Cada vez mais se ouve falar em igualdade de género, existindo inclusive, uma Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e leis próprias mencionadas na Constituição da República Portuguesa.

Numa perspetiva social a escolha deste tema deve-se ao facto de, atualmente, se verificar uma propensão para o aumento do género feminino em cargos que anteriormente lhes eram vedados. A entrada das mulheres no meio laboral que lhe era negado teve como origem, entre outras causas, fatores legais, através da implementação de políticas públicas que abrangem toda a sociedade.

Acrescento ainda que no que respeita à área de administração pública, a problemática da igualdade de género assume particular importância, pois permite-nos uma melhor compreensão das relações de trabalho que se desenvolvem, no nosso caso particular, num local laboral de hegemonia masculina. Este tema também nos permite analisar como a integração da perspetiva de mainstreaming nas ações e políticas públicas poderá ser um indicador de uma boa governação.

1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Esta dissertação está organizada em quatro capítulos, finalizando com a discussão de resultados e as conclusões finais.

O primeiro capítulo visa contextualizar e apresentar o trabalho de investigação desenvolvido. Esta parte inclui o enquadramento teórico, tendo em conta os objetivos, o problema da pesquisa e a justificação do trabalho de investigação, mencionando a sua importância e fazendo referência aos principais fatores que conduziram à sua realização. Incluirá, igualmente, a descrição da estrutura do estudo.

O segundo capítulo aborda a literatura utilizada no estudo, mencionando estudos feministas existentes ao longo do tempo e os atuais, assumindo particular interesse os estudos realizados em contextos militares.

Exploramos, igualmente, no terceiro capítulo, as políticas de igualdade de género em Portugal, abordando, também, a gestão de recursos humanos e o impacto que a (des)igualdade de género nas relações laborais, nomeadamente no desenvolvimento das carreiras profissionais.

O quarto capítulo incide sobre o trabalho empírico. Após um subcapítulo dedicado às questões metodológicas inerentes ao estudo de caso a realizar e o modelo de análise que é seguido na abordagem à problemática. Caracterizamos, também, de forma breve, a Guarda Nacional Republicana, sua história, seu enquadramento legal, nomeadamente no que respeita à Gestão de Recursos Humanos e respetivas políticas. De seguida, é abordada a questão central da investigação, as perceções de género sobre a entrada das mulheres na GNR.

Por último, apresenta-se a discussão de resultados e as considerações finais, sugestões e pistas para futuras investigações.

2. O ESTUDO DO GÉNERO: CONCEITOS, PERSPETIVAS E MODELOS TEÓRICOS

2.1 OS CONCEITOS DE GÉNERO, SEXO, DESIGUALDADE E DE DIFERENÇA DE GÉNERO

2.1.1 *Género e Sexo: clarificação de conceitos*

Algumas análises feministas têm refletido acerca dos conceitos masculino/feminino e dos conceitos sexo/género. Para alguns autores a construção do conceito de género diferencia-se do conceito de sexo. Amâncio (2003, p. 690) refere mesmo que é pertinente evitar a “colagem do género ao sexo e a ontologização das identidades, das orientações comportamentais, dos papéis e das divisões sociais que perpetuam a naturalização dos processos de produção de sentido sobre o sexo”.

Para Albuquerque (2001, p. 290), enquanto o conceito de sexo aponta as diferenças físicas entre homens e mulheres, o conceito de género estuda as razões históricas, culturais, económicas e sociais que num determinado espaço e tempo influenciam as relações entre as pessoas. Barrett (1996, p. 130), partilhava esta opinião referindo que “*Sex refers to the biological categories ‘male’ and ‘female’. But gender is a social organizing principle, a human invention like language.*”

Para outros autores, como Giddens citado por Winslow (2010, p. 4) “*Gender refers to the social expectations regarding behavior seen as appropriate for the members of each sex. Gender does not refer to the physical attributes which differentiate male and female, but to socially formed traits of masculinity and femininity*”.

No entanto, para Butler citado por Rodrigues (2005, p. 180) o sexo não é naturalmente adquirido, mas culturalmente construído como o género. Lovell (1996, p. 326) refere ainda que “embora o género derive do social, seja aprendido e, portanto modificável, parecia estar bem ligado no corpo do eu (construído)”. Menciona ainda que embora o sexo e o género possam ser desconstruídos, não podem ser dispensados, porque são construções sociais necessárias.

Alvesson e Billing (2009, p. 7) referindo-se ao carácter mutável do conceito de género, salientam que *“It is important to stress that gender relations are not statically structures and defined once and for all but are emergent and changeable.”*

2.1.2 A desigualdade de género e a diferença de género

O princípio de igualdade reconhece os mesmos direitos e deveres a todos os indivíduos, (Birou, 1966, p. 197), no entanto, este princípio nem sempre existiu. Drucker (2003) refere que sempre existiram diferenças na divisão do trabalho entre homens e mulheres, referindo que desde os tempos Bíblicos, eram as mulheres que iam buscar água, cabendo aos homens o pastoreio. E, até ao início do séc. XX, um médico precisava de ser casado para abrir um consultório, pois cabia à esposa a responsabilidade de diversas tarefas, tais como a marcação de consultas (Drucker 2003, p. 182). Porém, embora essa desigualdade de género seja remota, essa permanência no tempo não justifica nem legitima as atuais desigualdades (Amâncio, 1998, p. 80).

Amâncio (1994) refere que no âmbito da psicologia, o estudo das diferenças entre sexos foi impulsionado essencialmente pela procura da fundamentação de mitos. Enquanto no âmbito da biologia, o estereótipo da inferioridade do sexo feminino era explicado através da análise das diferenças entre sexos. (Amâncio, 1994, p. 17).

No entanto, vários autores, entre os quais Rebelo (2002), Perista e Silva (2005), Winslow (2010), e Giddens (2006) são da opinião que as diferenças entre géneros derivam de valores que nos são incutidos pela sociedade onde estamos inseridos, referindo que a socialização de género começa desde o nascimento, com as crianças a aprenderem e interiorizarem normas e expectativas que são vistas como correspondentes ao seu sexo biológico (Winslow, 2010, p. 4), havendo, assim, a possibilidade de diferenças de género de acordo com diferentes aspetos, tais como a raça, etnia e classe social, assim como circunstâncias políticas, históricas e económica (Barracho e Martins, 2010, pp. 110-111), adotando, desta forma, papéis de género e as identidades masculino e feminina que os acompanham (Giddens, 2006, pp. 477-478 *apud* Winslow, 2010).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) refere mesmo que “os papéis de género constituem comportamentos adquiridos numa dada sociedade, comunidade ou outro grupo

social” (2007, p. 91). Afirmando ainda que os papéis de género “condicionam as atividades, tarefas e responsabilidades que são consideradas adequadas respetivamente ao sexo masculino e feminino”.

Desde o século XIX o movimento “feminista” procurou salientar, principalmente no plano político, as diferenças entre os géneros, apontando as características específicas da mulher (Rebelo, 2002, p. 15), pois a “igualdade de género inclui o direito à diferença, o que significa ter em conta as próprias diferenças existentes entre mulheres e homens, relacionadas com as suas respetivas classes sociais, opiniões políticas, religiões, etnias, raças ou preferências sexuais” (CIDM, 1999, p. 15).

Convém, pois, frisar a diferença entre os dois conceitos: desigualdade de género e diferença de género. A desigualdade de género refere-se à inexistência de igualdade de género, enquanto a diferença de género é um dos princípios de base da igualdade de género, pois é através do reconhecimento das diferenças entre os sexos e atuando sobre essas diferenças é que se poderá alcançar uma igualdade de género (Perista e Silva, 2005, p. 14).

2.1.3 A hegemonia masculina: uma abordagem ao poder associado ao género

Os estudos de género que incidem sobre a diferenciação entre homens e mulheres têm sido realizados em diversos domínios científicos e traduziram-se na introdução de conceitos até então desconhecidos, como os de feminismo e de hegemonia masculina em diversos meios sociais, como no desporto, no trabalho, no meio militar, entre outros.

No que respeita ao conceito de hegemonia, Peter Drucker (*apud* Pereira, 2006, p. 30) afirma que, de acordo com a teoria de Gramsci, é uma característica dinâmica, parcial, temporária e intrinsecamente processual. Evidencia, assim, o carácter mutável que pode ser observado nas organizações. No entanto, para Fairclough (*apud* Pereira, 2006, p. 30) a hegemonia pode ser considerada uma luta pela sustentação de um *status* universal para determinadas representações do mundo material, mental e social. Esta visão realça as questões do poder e da dominação subjacente à hegemonia.

Barrett (1996) aplica o conceito de hegemonia na análise que faz à organização da Marinha dos EUA, mencionando que masculinidade está incorporada dentro de um conjunto de práticas sociais, símbolos, discursos e ideologias associadas com a categoria de "homem"

considerando ainda que o termo "hegemonia masculina" refere-se a uma determinada imagem idealizada da masculinidade em oposição às imagens de feminilidade (1996, p. 1307), analisando as mulheres como fisicamente fracas e incapazes de fazer o mesmo que os homens (1996, p. 1312).

2.2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MOVIMENTO FEMINISTA

O conceito de feminismo está associado à corrente social e política que preconiza a luta para que as mulheres conquistem as mesmas liberdades e direitos que os homens (Birou, 1966, p. 164), à semelhança da teoria marxista cujo enfoque incidia sobre a desigualdade entre quem detinha o capital e o trabalho. No entanto, segundo Cyfer (2010, p. 136), o termo feminismo advém de uma herança histórica dos movimentos e teorias precursoras nesta problemática. Assim, para se perceber o movimento feminismo temos que o estudar por duas vertentes, uma respeita à história do feminismo, a outra respeita à produção teórica feminista nas áreas da História, Ciências Sociais, Crítica Literária e Psicanálise (Pinto, 2010, p. 15), aspetos que são aqui apresentados de forma separada.

O movimento feminista está classificado em três vagas. A primeira corresponde à que vai do século XVIII até à primeira guerra mundial, a segunda é o ativismo dos anos 60 e 70 e a terceira diz respeito ao movimento dos anos 90, denominada, igualmente, por feminismo pós-moderno (Amâncio, 2003, p. 695). Sendo que os anos 80 foram um período de alguma indiferença relativamente à luta das mulheres (Nogueira, 2001, p. 7).

2.2.1 *A 1ª vaga: do século XVIII até à primeira guerra mundial*

Na história ocidental, sempre se assistiu à luta das mulheres pela liberdade, mas nem sempre com os melhores resultados, algumas chegando mesmo a pagar com a própria vida devido à Inquisição da Igreja Católica que não via com agrado o facto das mulheres desafiarem os princípios por ela pregados como crenças (Pinto, 2010, p. 15).

A industrialização foi uma grande impulsionadora da emancipação da mulher, libertando-a da esfera privada e possibilitando a sua entrada na esfera da produção e no espaço público da vida social (Albuquerque, 2001, p. 286). A industrialização foi um fator que permitiu a criação de postos femininos que anteriormente não existiam, desequilibrando a divisão entre a

esfera privada e a esfera pública existente até essa altura e associando a mulher ao trabalho assalariado.

No entanto, no séc. XIX a mulher trabalhadora fora do meio doméstico era vista como um problema, pois segundo Duby (1991, vol. 4, p. 444) *apud* Albuquerque (2001, p. 287), a mulher trabalhadora era considerada uma anomalia e, devido às interrupções da sua atividade laboral derivadas da maternidade, eram-lhe atribuídos postos de trabalho não especializado e com menor salário, sendo que a maioria dos trabalhos das mulheres estava ligada à sua “natureza feminina” como por exemplo, profissões de educadora ou enfermeira, sendo esta situação denominada de *glass wall*, i.e., afetação de mulheres a cargos tipicamente femininos (Rato, 2007, p. 8; Rando, 2011, p. 4). Por esse motivo, as mulheres, primeiro em Inglaterra e depois noutros países, começam a organizar-se para lutar pelos seus direitos. Após manifestações, greves de fome e várias detenções, conquistaram o direito ao voto em 1918 no Reino Unido (Pinto, 2010, p. 15).

2.2.2 A 2ª vaga: da Segunda Guerra Mundial ao ativismo dos anos 60 e 70

Apesar da entrada em grande escala das mulheres na educação e no trabalho, continuamos a encontrar desigualdades de género no século XX. Podemos observar que com a 2ª Guerra Mundial, assistiu-se à emancipação das mulheres, visto que a mobilização dos homens permitiu a entradas das mulheres na esfera da produção económica, porém, com o pós-guerra, a mulher voltou-se para o lar e para a família, de forma a assegurar o emprego dos homens desmobilizados e incentivando-as a restabelecer a natalidade, remetendo-as assim, para o papel de donas-de-casa e para a função de maternidade (Albuquerque, 2001, p. 288).

Entre 1945 e 1975, verificou-se uma recuperação económica como consequência do fim da 2ª Guerra Mundial, assistindo-se a uma maior democratização do trabalho e do acesso à educação tanto para as mulheres como para as classes sociais menos favorecidas. No entanto, estes aspetos que parecem igualizar os géneros são apenas aparentes, pois o sistema socioeconómico que democratiza, também acentua as desigualdades (Albuquerque, 2001, pp. 288 e 289). Este aspeto ainda hoje é visível. Na educação, tanto as raparigas como os rapazes são orientados para carreiras específicas, constatando-se uma predominância dos colocados do género feminino, com especial incidência no grande grupo da Educação (DGES, 2010). Os grupos de Ciências, Matemática e Informática e de Serviços são aqueles em que existe maior

paridade entre os dois sexos. Por outro lado, no grupo de Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção é onde se regista uma prevalência dos colocados do sexo masculino (DGES, 2010).

No que respeita à participação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal, registou-se na década de 60 um aumento da atividade feminina. As mulheres naquela época ingressavam na vida ativa substituindo os homens que combatiam na guerra em África ou emigravam para outros países europeus, colmatando assim as necessidades de mão de obra (Aboim, *et al*, 2010, p. 26).

Na década de 60 as mulheres começaram a falar abertamente sobre as questões das relações de poder entre homens e mulheres. O feminismo apresenta-se como um movimento que luta não só pela igualdade das mulheres no trabalho, na vida pública ou na educação, mas também pela forma de relacionamento entre ambos os géneros, passando pela liberdade e autonomia para as mulheres decidirem sobre a sua vida, afirmando a existência de uma dominação do homem sobre a mulher, para além da conhecida dominação de classes (Pinto, 2010, p. 16).

Lovell (1996, p. 336) refere que sob a égide do pós-estruturalismo e pós-modernismo, o feminismo dos anos 70 baseava-se na luta pela igualdade, negando a diferença significativa entre os sexos.

2.2.3 A 3ª vaga: Movimento dos anos 90 – o feminismo pós-moderno

Hoje em dia, as mulheres assumem posições em diversos meios laborais, muitos antigamente circunscritos aos homens. Na função de Recursos Humanos verificou-se uma crescente feminização (Cunha, *et al*, 2010, p. 68). O meio militar constitui um exemplo, quase poderíamos denominar de clássico, em que o exercício profissional esteve, durante muito tempo, reservado ao género masculino mas, atualmente, acessível às mulheres.

Atualmente, constata-se que a independência económica da família é maior quando as mulheres têm um trabalho assalariado e menor quando são trabalhadores por conta própria (ILO, 2010, p. 4). Rebelo (2002, p. 17) refere mesmo duas razões para o aumento da participação das mulheres no mundo do trabalho assalariado: (1) aumento do nível de formação inicial; e (2) a atividade profissional permite uma autonomia financeira. Segundo o autor, as mulheres para entrarem no mundo laboral e ao tentarem afirmar-se nas funções

tradicionalmente masculinas, apostaram em aumentar a sua escolaridade, culminando na obtenção de diplomas de cursos superiores e/ou técnicos.

2.3 A PRODUÇÃO TEÓRICA FEMINISTA

A teoria feminista é relativamente recente, iniciando-se com o movimento feminino nos finais da década de 1960, com o intuito de desenvolver um suporte teórico que reportasse a posição das mulheres na sociedade e que fizesse repensar tanto essa posição como a própria construção social do género.

O movimento feminino associou-se a instituições e práticas, entre as quais, refúgios para mulheres vítimas de violência, campanhas políticas, movimentos de cidadãos, atividades de sensibilização e esclarecimentos. Com este intento foram publicados os primeiros textos do feminismo (Lovell, 1996, p. 335). Barracho e Martins (2010) partilham também a noção de interligação entre a evolução do papel das mulheres na sociedade, com o movimento feminista e a produção de estudos feministas.

Segundo Barracho e Martins (2010, p. 103), a psicologia foi um grande propulsor da investigação sobre a diferença dos géneros, que aumentaram expressivamente nas décadas de 60 e 70 do século XX. Uma das áreas que contribuiu fortemente para este aumento foi a psicologia funcionalista, como por exemplo, a adaptabilidade e a inteligência, desenvolvendo-se estudos de inteligência visando a comparação de diferenças individuais, tais como diferenças de sexo. Para os funcionalistas, a masculinidade e a feminilidade constituíam dois polos de uma única dimensão, neste sentido, a feminilidade era conceptualizada em oposição à masculinidade, por exemplo, como a masculinidade era associada à racionalidade, a feminilidade estava ligada à irracionalidade.

Os mesmos autores afirmam ainda que os funcionalistas procuravam encontrar determinantes de ordem biológica para explicar as diferenças entre géneros, mostrando-se renitentes ao facto destas diferenças sofrerem, também, influências sociais, procurando mostrar que as mulheres eram menos inteligentes do que os homens, como tal, não necessitavam de tanta educação, teriam maiores instintos maternos e seriam incapazes de alcançar sucesso (Barracho e Martins, 2010, p. 104).

2.3.1 *A diversidade na classificação das abordagens teóricas*

A questão feminina e a diferenciação entre os géneros têm sido abordadas sob diversas perspetivas ou abordagens teóricas.

A classificação dessas abordagens ou perspetivas não se pauta pelo consenso dado a diversidade de denominações apresentada por diversos autores. Lovell refere que a teoria feminista, ou feminismo, assume por norma “um qualificativo adicional – marxista, pós-moderno, pós-estruturalista, foucaultiano, psicanalítico, liberal”, refletindo a multiplicidade das abordagens e focos de análise (Lovell, 1996, p. 316). Cyfer (2010), por sua vez, refere existirem diversas teorias, como as do feminismo liberal, marxista, pós-moderno, existencialista, radical, entre outras. Cada uma delas com o seu entendimento de discriminação de género, porém, unidas por um objeto em comum: o estudo da igualdade de género, fazendo investigações sobre em que é que os homens e as mulheres devem ser iguais para que uma sociedade seja justa (Cyfer, 2010, p. 136). Para Lorber (2001) as teorias feministas podem ser divididas em feminismo de género reformista; feminismo de género resistente; feminismo de género rebelde (Barracho e Martins, 2010, p. 106).

2.3.2 *As teorias feministas*

2.3.2.1 A teoria do género reformista

A teoria do género reformista, maioritariamente advogada pelo liberalismo feminino, mas também pelo feminismo marxista e pelo feminismo socialista, defende a existência de diferenças inatas e estáveis entre os sexos, afirmando que o “género é uma propriedade estável, inata e bipolar de diferenciação sexual, com um carácter eminentemente determinista” (Barracho e Martins, 2010, p. 106).

Nos estudos realizados sob a perspetiva do feminismo marxista denota-se, inicialmente uma maior preocupação em analisar a igualdade de género no trabalho, no emprego e na divisão do trabalho no lar. Só mais tarde se recaem o estudo na questão da sexualidade e até da própria sexualização do trabalho e do local de trabalho (Lovell, 1996, p. 318).

O feminismo de género reformista, tal como o feminismo liberal, preocupa-se com a comparação entre os géneros em termos de injustiça e discriminação, apurando a existência

ou não de diferenças em relação a conceitos organizacionais, tais como o poder e a negociação, assim como averiguar em que circunstâncias é que os homens diferem das mulheres (Barracho e Martins, 2010, p. 107). Uma das questões de investigação neste âmbito recai em saber se existe um estilo de liderança que distinga líderes homens de líderes mulheres, não havendo consenso entre os diferentes estudos. Considerando como uma limitação o facto da comparação entre os indivíduos ser feita apenas tendo em conta o sexo, sem verificarem as condições em que se verificam essas diferenças, como por exemplo, o facto das mulheres terem de ter um desempenho mais elevado do que os homens para alcançarem posições de liderança (Barracho e Martins, 2010, p. 107).

O feminismo liberal alega que as características de género podem parecer biológicas, porém, são produtos sociais, argumentando que as aptidões maternais são aprendidas e não inatas, um exemplo é que homens conseguem aprendê-las (Lorber, 2009, p. 27).

Politicamente, o feminismo liberal têm-se focado em áreas de grande visibilidade de discriminação de género, tais como mercados de trabalho e os salários, centrando-se, igualmente, em investigar como é que as mulheres atingem posições de autoridade nas profissões, no governo e nas instituições culturais. A política do feminismo liberal utiliza a legislação anti discriminação e programas de ação afirmativa para combater a desigualdade de género, especialmente no mercado de trabalho. No entanto, mesmo com todos estes progressos que as mulheres alcançaram, o feminismo ainda está bastaste presente, sendo que a igualdade de género no local de trabalho que o feminismo liberal obteve, depende em muito de se ter bons empregos e salários estáveis (Lorber, 2009, p. 41).

2.3.2.2 Feminismo de género resistente

Quanto à teoria do feminismo de género resistente, segundo Lorber (2009), nela se inclui o feminismo radical, feminismo lésbico e feminismo psicanalítico e cultural.

Esta teoria, na perspectiva de Barracho e Martins (2010, pp. 108 e ss.) vem contradizer a teoria reformista, defendendo que as diferenças de género não devem ser eliminadas, mas sim reconhecidas, enfatizando a vantagem feminina e defendendo a imutabilidade do género. Esta teoria surgiu do facto das mulheres estarem insatisfeitas em relação ao feminismo por este tentar atingir a igualdade de género a partir da igualdade entre as mulheres e os homens no trabalho. Os estudos realizados dentro da teoria de género resistente centram-se na perspectiva

das mulheres, recorrendo a métodos de natureza qualitativa, obtendo assim descrições mais pormenorizadas e, por conseguinte, uma maior compreensão das diferenças de género existentes no meio laboral.

Segundo Lovell (1996), o feminismo radical aponta-se como a exceção, para o qual o qualificativo destaca o “seu orgulho de independência solitária” não aludindo para qualquer outro âmbito da teoria ou da política. No entanto, o feminismo radical identificou aspetos que qualquer uma das teorias feministas tem de seguir, como por exemplo, a violência doméstica, a divulgação do denegrir da mulher e do feminino (p. 316).

2.3.2.3 Feminismo de género rebelde

Por último, no feminismo de género rebelde, segundo Lorber (2009), enquadra-se o feminismo multirracial/multiétnico, dos estudos feministas sobre os homens, do feminismo de construção social, do feminismo pós-moderno e *queer theory* e do feminismo de 3ª vaga.

Barracho e Martins (2010, pp. 110-111) afirmam que o feminismo de género rebelde apoia que os conceitos mulher/homem, feminino/masculino não devem ser a oposição um do outro. O conceito de género é redirecionado da biologia para a esfera do social, fazendo com que o género passe a ser entendido como resultado de fatores sociais e culturais adquiridos através da aprendizagem, enfatizando que o género é aprendido e não inato.

No entanto, segundo os mesmos autores existem outros pontos de vista, afirmando que muitas feministas acreditam que a feminilidade e a masculinidade embora nos sejam transmitidas como sendo naturais e resultantes da biologia ou da experiência, são práticas ideológicas, argumentando que o género não é apenas algo que a sociedade impõe aos indivíduos, mas também, determinado por padrões comportamentais que tanto homens como mulheres escolhem adotar (Barracho e Martins 2010, pp. 110-111).

2.4 A DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO DE GÉNEROS – DIMENSÕES DE ANÁLISE TEÓRICA FEMINISTA

Ao analisarmos a desigualdade e a discriminação de géneros, temos que nos debruçar sobre três dimensões: a natureza, a família e o trabalho.

Relativamente à dimensão natureza, alguns autores argumentam que a discriminação das mulheres apoia-se essencialmente nas diferenças biológicas, associando traços como a emotividade, a intuição e a submissão ao género feminino, e a racionalidade, lógica e dominação ao género masculino (Albuquerque, 2001, p. 285).

Para outros autores, a discriminação reside na família surgindo o conceito de “patriarcado”. A família era considerada uma sociedade patriarcal, na qual a lei concedia ao homem, o direito de propriedade privada, sendo a mulher e os filhos considerados como uma extensão desse direito (Lovell, 1996, p. 327). Nesta hierarquia as mulheres não podiam fazer as suas escolhas pessoais, ficando relegadas para um papel maternal e de trabalho doméstico (Barracho e Martins, 2010, p. 104).

Marx partilhava desta opinião, vendo a família como fonte de opressão da mulher, encarando o casamento como um contrato de propriedade do homem face à mulher e aos filhos (Albuquerque, 2001, p. 286). A cidadania das mulheres provinha do facto de serem esposas e mães, ficando a mulher reduzida à esfera privada, excluída de qualquer participação no domínio público (Amâncio, 1998, p. 398).

A evolução do papel da mulher no meio laboral, que não será alheia ao movimento feminista, fez surgir novos problemas que justificaram o aparecimento de novos conceitos e estudos com diferentes enfoques.

2.5 AS DIFERENÇAS DE TRABALHO ENTRE GÉNEROS

Um conceito ligado ao género refere-se ao trabalho emocional que, muitas vezes, se encontra associado às mulheres. Guy e Newman (2004, p. 289) mencionam que, em 1984, Arlie Hochschild introduziu o termo trabalho emocional e, em 1995, Daniel Goleman, difundiu o conceito de inteligência emocional. Os autores referem ainda que o trabalho emocional é considerado de natureza relacional, aplicando-se tanto ao trabalho de homens e mulheres,

dando como exemplo o serviço público que exige um contacto mais interpessoal. Itzin (1995) sugere mesmo existir uma cultura de género nas organizações.

Começaram também a surgir estudos sobre as diferenças de liderança, havendo a preocupação de se estudar ambos os géneros, com ênfase nas suas experiências e não apenas nas diferenças e semelhanças entre homens e mulheres (Barracho e Martins, 2010).

2.5.1 A segregação da mulher no trabalho

A segregação no emprego é um termo para descrever a concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos e níveis de atividades e de emprego. Quando as mulheres estão confinadas a um determinado emprego, diz-se ser segregação horizontal, quando estão confinadas a níveis hierárquicos inferiores em relação aos homens denomina-se segregação vertical (Guy e Newman, 2004, p. 289). A OIT aborda esta questão dizendo que “o trabalho tipicamente realizado por mulheres é habitualmente subavaliado. Os critérios de avaliação dos postos de trabalho devem, por isso, ser reavaliados e revistos, de modo a assegurar que não discriminam as mulheres trabalhadoras, direta ou indiretamente” (2007, p. 38).

Pringle (1989, p. 1273) sobre a segregação no trabalho afirma que esta divisão do trabalho é decorrente, muitas vezes, da construção de género que, em numerosos aspetos é suportada sobre sexualidade. Foucault citado por Pringle (1989, p. 1276) afirma que as relações de poder são racionais no sentido de que eles estão incutidos de forma premeditada, com o propósito de atingir metas e objetivos.

A OIT (2007, p. 98) denomina de fosso entre géneros (*gender gap*) a disparidade entre homens e mulheres em qualquer área no que concerne aos seus níveis de participação, de acesso a recursos, direitos, poder e influência, remuneração ou benefícios. Quanto à disparidade entre os ganhos médios dos homens e das mulheres denomina de diferencial de género em relação à remuneração (*gender pay gap*). Sendo que o fosso entre géneros é também evidente no acesso ao emprego, à educação e à formação profissional e à participação significativa em instituições representativas do diálogo social (2007, p. 92). Deste modo, para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento na profissão há a necessidade de eliminar a segregação profissional horizontal e vertical (OIT, 2007, p. 98).

Segundo Barracho e Martins (2010, pp. 113-114) a segregação no trabalho ocorre devido às diferentes formas como o género é percecionado. Podemos ter uma perspetiva do género como variável, como categoria social e como construção social.

A perspetiva do género como variável considera que existem diferenças entre os indivíduos pelo seu género, por isso os estudos em que esta diferenciação é tomada, optam por tentar encontrar em que circunstâncias são realmente diferentes, nomeadamente em valores, atitudes, predisposições psicológicas (Barracho e Martins, 2010, pp. 113-114).

Na perspetiva do género como categoria social, o género é considerado como ideias pré-concebidas de como as pessoas devem agir, produzindo preconceitos contra as mulheres, o que pode influenciar negativamente várias situações, incluindo os cargos ocupados no meio laboral, incluindo a ascensão das mulheres a cargos de topo (Barracho e Martins, 2010, pp.113-114), sendo este fenómeno de discriminação de género denominado de *glass ceiling*, ou seja, dificuldade de atingir cargos de maior responsabilidade (Rato, 2007, p. 83).

Quanto ao género numa abordagem de construção social, ele é percecionado como um resultado das interações dos indivíduos produzindo papéis sociais, ou seja, expetativas comuns a todos os indivíduos que integram uma determinada posição social ou uma categoria social, traçando qualidades, atributos ou comportamentos desejáveis para cada género (Barracho e Martins, 2010, pp.11-114). Para Amâncio (1994, p. 32) é “a assimetria dos papéis tradicionais dos dois sexos que relega as mulheres para uma condição de grupo minoritário não só pela sua posição social objetiva, na esfera pública, mas também no plano subjetivo, e que pode explicar a sua discriminação enquanto categoria social”.

2.6 EVOLUÇÃO DO PAPEL DA MULHER EM CONTEXTO MILITAR

O papel das mulheres tem vindo a crescer progressivamente no meio militar um pouco por todo o mundo (Alves, 1999, p. 73). Os movimentos feministas iniciados nos Estados Unidos em 1792 aumentaram e alastraram-se à Europa, tendo as mulheres ganho algumas vitórias, tal como o direito ao voto. Graças a esta luta pela consagração dos direitos de cidadania das mulheres, a tradicional exclusividade de tarefas consideradas típicas femininas e masculinas esbateu-se e o papel da mulher foi tomando novos rumos, uma das consequências foi a integração profissional em áreas de exclusividade ao género masculino, como é o caso da participação feminina nas Forças Armadas. Durante as I e II Guerras Mundiais o papel das

mulheres foi fundamental nas Forças Armadas, permitindo uma maior disponibilidade dos homens para as tarefas combatentes (Alves, 1999, pp. 73-74).

Em Portugal, o mesmo autor refere que a 1ª participação da participação feminina ocorreu na I Guerra Mundial (1914-1918) com o Corpo Expedicionário Português (CEP), integrando mulheres voluntárias para prestarem serviços de primeiros socorros, tendo surgido, em 1961, o quadro para enfermeiras paraquedistas. Posteriormente, em 1968, durante a Guerra do Ultramar, foi publicada uma nova lei do Serviço Militar², permitindo que as mulheres pudessem prestar serviço militar voluntário. Já em 1972, tornou-se possível, através de uma portaria, que o pessoal feminino voluntário fosse para as áreas de medicina e farmácia. Posteriormente, após o 25 de abril de 1974, o Exército possibilitou a entrada das mulheres para os quadros de farmácia, estomatologia e veterinária.

Em Portugal, na década de 90 foram criadas as condições que permitiram uma total abertura das Forças Armadas às mulheres, resultando em dois atos legislativos: a nova lei de serviço militar aprovada em 1991 e uma portaria reguladora da prestação de serviço militar pelas mulheres (Alves, 1999, p. 77). No entanto, a maioria das mulheres concentrava-se nos postos mais baixos da hierarquia e desempenhavam as suas funções em áreas consideradas femininas, ou seja, em áreas de apoio administrativo e saúde, porém ressalva-se que uma parte do efetivo feminino foi recrutado para especialidades de hegemonia masculina, tais como mecânicas, eletricitas, condutores (Carreiras, 1995, pp. 109-110), ressalva-se, no entanto, que não houve restrições ao desempenho das funções de combate (Vieira, 2001, p. 6), nomeadamente, nas especialidades de polícia aérea, pilotos, paraquedistas.

Atualmente, as Forças Armadas é um meio laboral de trabalho para as mulheres que pretendam seguir a carreira militar, levando um conjunto de valores e orientações para o contexto militar e conduzindo a transformações organizacionais na organização social das Forças Armadas. No entanto, temos que considerar as influências do meio onde está inserida a organização. Bilhim (2006) refere mesmo que as organizações devem ser consideradas como sistemas abertos, trocando informações dentro de uma envolvente (Bilhim, 2006, p. 191), dado que as organizações estão inseridas na sociedade e, como tal, são influenciadas pelo ambiente social circundante, por exemplo, fatores externos sociais, políticas, causas demográficas, tecnológicas (Rego e Cunha, 2004, p. 24).

² Lei n.º 2135, de 11 de julho

As instituições militares procuraram adaptar-se aos diversos desafios, procurando maior flexibilidade nas suas estruturas organizativas e respondendo às crescentes pressões sociais no sentido do respeito por valores como a igualdade e equidade (Carreiras, 2007, p. 163). A modificação organizacional também se fez sentir no meio militar, onde se enquadra a GNR, ocorrendo por meio de transformações sociais que implicaram alterações da legislação, permitindo a entrada de efetivos femininos. Estas transformações concentram-se em dois pontos fulcrais: o plano socio-organizacional da instituição militar e o plano simbólico-cultural das relações sociais de género (Carreiras, 1995, p. 98).

2.6.1 O modelo teórico de Moskos

Moskos (1988, p. 3) considera que a organização militar pode ser analisada segundo dois modelos: o institucional e o ocupacional. Neste sentido, para Moskos (1988, p. 16), a organização social das Forças Armadas, distinguem-se da seguinte forma:

Tabela 1 - Organização social das Forças Armadas

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 Forças Armadas	“Horizontais” com ocupações exteriores às Forças Armadas
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
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 trabalho e a residência; Alojamentos civis
Estatuto na reserva	Benefícios e preferências	O mesmo que os civis

Fonte: Moskos, Charles, “Institutional and Occupation Trends in Armed Forces”, in Moskos, Charles; Wood, Frank. (ed) *The Military: more than just a job?*. London, Pergamon-Brassey’s International Defense Publishers. 1988, p. 16

Também Carreiras (1995) fazendo referência ao trabalho realizado por Moskos procurou estudar a relação entre transformações ao nível da organização social das Forças Armadas e o

conjunto de orientações e valores que as mulheres integram no contexto militar, tentando averiguar se o que leva as mulheres a quererem ingressar nas Forças Armadas se prende com as características institucionais específicas das Forças Armadas ou com razões relacionadas com o mercado de trabalho.

Para Moskos (1988, p. 4) a diferença entre os dois modelos pode ser encontrada em três áreas principais: comprometimento na missão, motivação e responsabilidade profissional.

Quanto ao comprometimento, o modelo institucional promove maior comprometimento organizacional e o desempenho do que o modelo ocupacional. Moskos (1988, p. 5) refere mesmo que numa organização com o modelo ocupacional o líder prevalece sobre os trabalhadores e eles fazem o que é suposto fazer, numa organização com o modelo institucional o líder motiva os trabalhadores a fazerem mais do que é suposto fazer.

Em relação à motivação, analisando a tabela, verificamos que um dos efeitos do modelo ocupacional é a substituição das motivações intrínsecas pelas motivações extrínsecas, ou seja, o modelo institucional é baseado em valores tradicionais, normativos como a honra, pátria e dever onde as motivações são mais de ordem vocacional, enquanto o modelo ocupacional aproxima-se mais da racionalidade de mercado existente na sociedade civil em que as motivações são mais a nível de compensações monetárias (Moskos, 1988, p. 5).

No que respeita à responsabilidade profissional, no modelo ocupacional, as decisões são removidas da profissão militar, [papel do líder], passando a ter-se uma análise custo-benefício. No modelo institucional, a organização nunca perde a singularidade da organização militar dentro da sociedade democrática, na qual, os militares têm bastante enraizado a defesa do interesse nacional, a possibilidade real de que vão arriscar a vida e a integridade física nesse papel.

Podemos constatar ainda que a dimensão que se refere ao papel das mulheres é contrastante. Enquanto no modelo institucional as mulheres têm um emprego limitado e um padrão de carreira restrito, no modelo ocupacional, os empregos no meio militar é mais abrangente para as mulheres e o padrão de carreira encontra-se aberto.

Tabela 2 - Evolução das Forças Armadas na Europa Ocidental

Características	Moderna (pré-Guerra-Fria) 1900-1945	Moderna Avançada (Guerra-Fria) 1945-1990	Pós-Moderna (pós-Guerra Fria) Desde 1990
Missão Principal	Defesa da Pátria	Apoio a aliança	Novas Missões (ex. Humanitárias)
Perfil dominante do militar profissional	Líder de combate	Gestor ou técnico	Militar-administrador: Militar-académico
Papel das mulheres	Corpos separados ou excluídas	Integração parcial	Integração total

Adaptado de Carreiras (2007, p. 166)

Analisando a Tabela 2, observa-se as alterações ocorridas nas Forças Armadas ao longo das três eras: moderna, moderna avançada e pós-moderna. Segundo Moskos, Williams e Segal (2001) *apud* Carreiras (2007, 165) passaram a ser uma força exclusivamente voluntária, diversificada em missões e com maior permeabilidade em relação à sociedade civil.

Observa-se, igualmente, que passou-se a valorizar mais os aspetos técnico-profissionais, havendo um afastamento do papel militar tradicional. Neste contexto de mudança organizacional no meio militar, os recursos humanos também sofreram alterações, é exemplo disso, o processo de recrutamento e integração de elementos femininos.

Em Portugal, no caso do recrutamento feminino, este foi influenciado por fatores que levaram à alteração das políticas militares admitindo a integração das mulheres no meio militar: sofreu influência das alterações do paradigma de participação social das mulheres na família e no mercado do trabalho; e sofreu influência dos fatores relacionados com dificuldades de recrutamento (Carreiras 1995, p. 106).

Segundo Carreiras (1995), temos assistido no meio militar a uma passagem do modelo institucional para o modelo ocupacional, verificando-se mudanças a nível das atitudes e comportamentos de cada militar, em termos de motivação, orientações e identidades profissionais. Mas não só, as mudanças organizacionais também têm ocorrido em termos de gestão de recursos humanos e materiais (como é o caso da integração de efetivos femininos), estruturação de carreiras, modelos de liderança e padrões de formação (Carreiras, 1995, p. 103).

A integração das mulheres nas forças de segurança pública teve o seu impulso com o acesso às carreiras militares da Força Aérea (1991), Exército (1991) e Marinha (1992). Em 2006, o

efetivo da PSP, com funções policiais, era predominantemente masculino, sendo constituído por 90,2% de elementos masculinos e 9,8% femininos³. E quanto ao efetivo da GNR, 97% eram homens e 3,1% eram mulheres⁴. No entanto, a integração das mulheres tem vindo a aumentar nessas Forças. Em 2011, a PSP contava com 92,6% elementos do género masculino e 7,4% do género feminino⁵, denotando-se uma diminuição do efetivo feminino com funções policiais, realidade diferente da GNR que obteve um aumento para 5% de feminização do seu efetivo nesse ano.

³ Balanço Social da PSP, 2006: <http://www.psp.pt/Pages/apsp/instrumentosdegestao.aspx?menu=3&submenu=4> [consultado em 10 de dezembro de 2012].

⁴ Dados cedidos pela GNR.

⁵ Balanço Social da PSP, 2011: <http://www.psp.pt/Pages/apsp/instrumentosdegestao.aspx?menu=3&submenu=4> [consultado em 10 de dezembro de 2012].

3. A (DES)IGUALDADE DE GÉNERO E AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO

3.1 A (DES) IGUALDADE DE GÉNERO: EVOLUÇÃO RECENTE

Os Estados têm vindo a intervir na sociedade de diferentes maneiras, concebendo e implementando sistemas para dar respostas aos problemas sociais, variando os moldes da sua intervenção de país para país. Um dos muitos problemas sociais refere-se à igualdade de género que, enquadrando-se em diversos domínios, entre os quais as políticas de igualdade e as de trabalho, pode ser encarada como parte integrante da sociedade.

Contudo, segundo Casaca (2010c), atualmente é ainda visível a existência de uma desigualdade de género no mundo globalizado, manifestando-se em menor ou maior dimensão, consoante os países e as respetivas culturas. Esta discriminação de género recai sob a forma de discriminação social e familiar, porém esta realidade também é visível no meio laboral, no qual muitas mulheres ainda enfrentam obstáculos para ultrapassar injustiças no mundo do trabalho quer no setor formal quer informal (Casaca, 2010c). Não se trata, contudo, somente de uma questão “do que é politicamente correto ou de bondade para com as mulheres” (Casaca, 2010c, p. 9). Segundo a OCDE, uma igualdade de géneros no mundo poderia aumentar o crescimento económico, reduzir a pobreza, aumentar o bem-estar social e ajudar a garantir o desenvolvimento sustentável em todos os países (2008, p. 3).

Na União Europeia (UE), a situação no domínio da igualdade tem evoluído favoravelmente nas últimas décadas, através do desenvolvimento de iniciativas, quer ao nível legislativo quer de apoio técnico, em diversas áreas, como é o exemplo da área da educação. Segundo dados do Eurostat (2011), temos verificado uma evolução positiva também ao nível da discriminação sexual no acesso à educação, visto que a igualdade entre os sexos e a integração na educação entraram na agenda política da maioria dos Estados-Membros da UE, existindo políticas de igualdade de género em 22 dos 27 Estados-Membros da UE, fazendo com que as hipóteses de sucesso no meio laboral sejam igualmente prósperas (Mantouvalou, 2011), verificando-se que as mulheres têm vindo a integrar o mundo do trabalho após o início dos anos de 1960. De facto, o número de mulheres com emprego na Europa entre 1965 e 1991 passou de 40 milhões para 53 milhões, havendo um equilíbrio entre os géneros no meio laboral (Rebelo, 2002, p. 16).

Um dos indicadores que revelam a igualdade de género é a crescente participação feminina no mercado de trabalho. Como se pode verificar, é visível a crescente participação das mulheres no trabalho assalariado, passando de 42,8% em 1999 para 47,3% em 2009 (ILO, 2010, p. 4). Porém, há outros indicadores que mostram que ainda há muito a fazer neste campo, pondo em evidência a segregação de género, a nível setorial, transversal e vertical.

Como já foi referido, em Portugal, desde 1970, temos assistido a um forte crescimento da população ativa de origem feminina, no entanto, as mulheres continuam a ser mais afetadas pelo desemprego e pela contratação precária mais do que os homens. Chaga Lopes (1999, p. 20) *apud* Rebelo (2002, p. 18) refere mesmo que “do ponto de vista empresarial, a promoção de políticas favoráveis à igualdade pode potenciar ganhos significativos de competitividade e externalidades não despicientes, sobretudo se integradas em estratégias mais amplas de desenvolvimento dos Recursos Humanos”.

Em Portugal, ainda que seja expressiva a participação laboral das mulheres, muito permanece por conquistar no domínio da qualidade do emprego (Casaca, 2005, 2008, 2010a). Deparamo-nos com segregação a nível setorial, no sentido em que as mulheres continuam a exercer profissões em áreas que, por vezes, são uma extensão das suas tradicionais competências, como por exemplo, em áreas como a educação, saúde, serviços interpessoais, que agrupam maior número de mulheres. Na área da saúde, em 2010 (INE, 2012a, p. 8), o número de médicas ao serviço nos hospitais e centros de saúde (14.444) passou a ser superior ao de médicos (13.592).

Deparamo-nos, igualmente, com segregação transversal, pois assiste-se a um maior volume de mulheres nos contratos a prazo e nas modalidades mais precárias de emprego⁶. Assiste-se, ainda, a uma taxa de 21% das mulheres ativas com vínculos precários e mais de 60% das mulheres entre os 15 e os 24 anos estão desempregadas⁷. Observamos ainda que o valor da pensão média de velhice das mulheres corresponde a 58,9% da auferida pelo género oposto. Constatamos, igualmente, que as suas remunerações são inferiores às dos seus congéneres

⁶ Um estudo efetuado pela CGTP revela que em 2011, as mulheres receberam, em média, menos 19% do salário base mensal do que os homens, equivalendo a menos 192 euros.

⁷ Em Portugal, as taxas de desemprego feminino são superiores às do desemprego masculino (no 4º trimestre de 2011, verificou-se uma diferença de 0,2 p. p.).

masculinos⁸. Em Portugal, segundo o Eurostat⁹, em 2010, a carga laboral não remunerada das mulheres era superior à dos homens em 3,3 valores.

Verificamos também segregação a nível vertical dado que, de acordo com a Comissão Europeia, em Portugal, em 2010, o número de mulheres em cargos nas administrações das empresas atinge apenas os 6%, sendo o 4º país com menos representação feminina na União Europeia. A situação de Portugal não será única já que Alvesson e Billing (2009, p. 1), numa análise mais ampla da desigualdade de género no trabalho referem que *“women in general have lower wages even within the same occupation and at the same level, experience more unemployment, take more responsibility for unpaid labor, are strongly underrepresented at higher positions in organizations, and have less autonomy and control over work and lower expectations of promotion.”*

Apesar da atual situação de desigualdade de género no trabalho, em Portugal, parece, no entanto, notar-se alguma evolução positiva no combate a essa mesma desigualdade. Segundo os dados do Eurostat, de 2009 para 2010 terá diminuído em Portugal a segregação profissional bem como a setorial. A segregação profissional em função do género¹⁰ terá diminuído de 27,1 em 2009 para 26,5 em 2010, enquanto a segregação setorial em função do género¹¹ terá apresentado um decréscimo menos pronunciado, de 21,6 em 2009 e de 21,4 em 2010. No entanto, estes dados referem-se apenas a dois anos, não sendo possível identificar se refletem tendências ou oscilações pontuais daqueles indicadores e as causas dessas variações¹².

⁸ Um estudo efetuado pela CGTP revela que em 2011, as mulheres receberam, em média, menos 19% do salário base mensal do que os homens, equivalendo a menos 192 euros. Alvesson e Billing (2009, p.3), refere mesmo que *“men are, in general, much better paid, have far more formal power in organizations and hold the most prestigious jobs”*.

⁹ Inquérito às Forças de Trabalho da UE, 2011.

¹⁰ Segregação profissional em função do género: calculada como a proporção média anual de emprego de homens e mulheres aplicada a cada profissão; as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre os géneros, apresentado como percentagem do emprego total (classificação CITEP).

¹¹ Segregação setorial em função do género: calculada como a proporção média anual de emprego de homens e mulheres aplicada a cada setor económico; as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre os géneros, apresentado como percentagem do emprego total (classificação NACE).

¹² Pode até refletir diferentes formas na recolha daqueles indicadores, por exemplo.

3.2 AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO

A produção legislativa e regulamentar sobre a igualdade de género é sobretudo uma consequência da industrialização, cabendo ao Estado, dentro do seu papel de regulador social, dar seguimento ao processo de modernização que ocorreu e ainda ocorre de forma internacional. Tanto em Portugal como nos outros países, numa perspetiva histórica e sociológica, esta legislação está fortemente ligada à luta pela discriminação das mulheres face aos homens (Casaca, 2010c, p. 9; Perista e Silva, 2005, p. 7).

Em 1979 foi assinada a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), na qual se definiram meios e objetivos para a implementação da igualdade, ou seja, é a lei internacional dos direitos das mulheres, que se baseia no compromisso dos Estados signatários de promover e assegurar a igualdade entre homens e mulheres e de eliminar todos os tipos de discriminação contra a mulher (Amâncio, 2003, p. 688).

Em 1995 foi assinada a segunda Convenção, intitulando-se a IV Conferência Mundial da Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Pequim, onde os países membros da ONU consagraram um conjunto de resoluções relativas à igualdade de oportunidades no âmbito do emprego, da saúde e da educação, e ainda sobre a violência contra as mulheres e a pobreza (Perista e Silva, 2005, p. 15). Com esta Convenção, a perspetiva da igualdade de género torna-se transversal a todas as políticas “a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política” (Comissão Europeia 1998, p. 35), considerando não só os problemas das mulheres, mas também as relações entre homens e mulheres em todas as esferas sociais e para benefício de ambos os géneros, considerando as suas necessidades, os interesses, as competências e os talentos (Perista e Silva, 2005, p. 19), reafirmando que a igualdade entre homens e mulheres é uma condição de justiça social e um requisito necessário e fundamental para igualdade e para o desenvolvimento, referindo mesmo que “a participação das mulheres em igualdade na tomada de decisão política qualifica a democracia e promove o desenvolvimento” (Rando et al, 2011, p. 3).

Em 1997, o Tratado de Amesterdão consagrou a promoção da Igualdade entre as Mulheres e o Homens como uma das missões da Comunidade, constituindo também um objetivo transversal.

Em 1999, a Carta dos Direitos Fundamentais consagrou a igualdade de mulheres e homens, bem com o direito à conciliação da vida familiar e profissional. Posteriormente, em 2006, surgiu o 1º Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Jornal Oficial da União Europeia, 2011), pensado para 2011-2020, em três domínios: emprego, educação e promoção da inserção social, reduzindo a pobreza e contribuindo para o potencial de crescimento da força de trabalho europeia.

Em 2000, durante a Cimeira do Milénio fixaram-se como objetivos de desenvolvimento a promoção da igualdade de género e autonomização da mulher, e a eliminação, até 2015, das disparidades de género no ensino primário e secundário.

No caso da União Europeia, as políticas de emprego têm um papel fundamental, porém apesar destes esforços assiste-se a diversos tipos de discriminação e desigualdade. Adnett *apud* Bilhim (2007, p. 157) identifica as discriminações prévias à entrada, as discriminações de emprego ou ocupacionais e as discriminações de salários. No entanto, mesmo num cenário de discriminação há propensões para melhorar, assistindo-se, no que respeita à igualdade entre género, a uma diminuição do diferencial quanto à remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual e maior equilíbrio quanto à taxa de emprego e desemprego entre os géneros.

No caso da União Europeia (UE), as políticas de emprego têm um papel essencial na igualdade de género, determinando um grau de standardização das políticas de gestão de recursos humanos. Neste sentido, segundo Bilhim (2007, p. 157), uma das áreas de interesse da agenda social europeia respeita a igualdade de raça e igualdade, no contexto dos mercados de trabalho, dos comportamentos e práticas de emprego. Para Bilhim, a igualdade apresenta três dimensões, “oportunidades, tratamento e resultados” sendo que a igualdade de oportunidades abrange várias realidades: as experiências e as circunstâncias prévias ao trabalho, as oportunidades de competição pelo trabalho e progressão na organização onde o individuo está empregado. A igualdade de tratamento abrange a afetação a funções e as condições de trabalho. E por fim, a igualdade de resultados abrange a remuneração e as quotas de emprego.

Para garantir a igualdade de género, é imprescindível a existência de leis e diretrizes, de forma a regular a sua inclusão nas diversas esferas da sociedade, garantindo assim a igualdade de oportunidades e a proteção legal de mulheres e homens. Neste sentido, a legislação tem vindo

a sofrer alterações, tanto a nível nacional como a nível comunitário, sendo a principal legislação portuguesa a seguinte:

Tabela 3 - Legislação

Legislação	Período histórico
Ordenações	Monarquia absoluta
Código Civil de 1867	Monarquia liberal
Legislação Republicana	Primeira República
Código Civil de 1966	Estado Novo
Post-25 de abril de 1974	Segunda República

Fonte: Adaptado de Guimarães (1986)

Para Guimarães (1986, pp. 558-559) as Ordenações são as leis vigentes acerca dos assuntos cíveis e penais, mencionando a liberdade das mulheres, mas com restrições, pois pertencia ao marido o poder paternal, bem como a administração de todos os bens da sua esposa.

Já o Código Civil de 1867 concedia direitos iguais ao nível judicial, com limitações para mulheres casadas, mencionando a obrigação de prestar “obediência ao marido” e a proibição de dispor dos seus bens. Esta realidade alterou-se com a Legislação Republicana da Primeira Republica, a 5 de outubro de 1910 tendo-se promulgado a lei do Divórcio e a da Família (Guimarães, 1986, pp. 560-565).

Durante o Estado Novo, entre 1926 e 1974, foi concedida à mulher com estudos secundários, o direito ao voto nas eleições legislativas. O diploma mais importante do Estado Novo refere-se ao Código Civil de 1966, que possibilitou a alteração do regime de comunhão geral de bens para comunhão de adquiridos. Permitiu, ainda, que a mulher pudesse exercer profissões liberais ou ser funcionária pública sem necessidade de consentimento do marido (Guimarães, 1986, pp. 569-571).

O post-25 de abril de 1974 refere-se à legislação atual, com o restabelecimento da democracia e com ela alterou-se a situação legal de subordinação da mulher. A legislação mais importante foi a Constituição da República Portuguesa, de 1976, proibindo a discriminação de género e declarando que os cônjuges têm iguais direitos quanto à capacidade civil e à manutenção e educação dos filhos¹³. Menciona, ainda, que se deve “promover a igualdade no exercício dos

¹³ Artigos 13º e 36º da Constituição da República.

direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos”.

Verificou-se, no entanto, uma lentidão na aplicação da lei, exemplo disto são os dez anos necessários para que surgisse o Decreto-Lei n.º 426/88¹⁴, que viria aplicar o regime do Decreto-Lei n.º 329/79¹⁵ à Administração Pública. Em 2006, a Lei da Paridade¹⁶ veio deliberar que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais devem assegurar a representação mínima de 33 % de cada um dos sexos (Lisboa, *et al*, 2011, p. 10).

O Programa do VIII Governo Constitucional (2009-2013) reforça as políticas de promoção da igualdade de género que, atualmente, fazem parte da agenda nacional. É referido ainda que a igualdade de género opõe-se à desigualdade e não à diferença entre os sexos. Sendo que uma das medidas de promoção de igualdade de género relativamente às condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras refere-se ao IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação (2011-2013)¹⁷. Este Plano pretende afirmar a igualdade como fator de competitividade e desenvolvimento, tendo em conta 3 aspetos: (1) garantir a integração da igualdade em todos os domínios de atividade política e da realidade social, para se construir uma cidadania plena nas esferas pública e privada, como requisito de boa governação, (2) ações destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam as mulheres em particular, e (3) a introdução da perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, verificando os diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres.

Outras legislações contribuíram para a igualdade de género, nomeadamente a democratização do ensino, através da crescente entrada das mulheres na Universidade, pois “O investimento na educação e na formação, (...) de mulheres tem-se revelado um dos melhores meios para atingir um desenvolvimento sustentável e um crescimento económico simultaneamente sustentado e sustentável” (CIDM, 2005, p. 50).

¹⁴ Disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública.

¹⁵ Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego.

¹⁶ Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, alterada pela Declaração n.º 7/2006, de 4 de outubro 2006.

¹⁷ Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011 - Diário da República, 1.ª série — N.º 12 — 18 de janeiro de 2011.

Relativamente à importância da educação na sociedade, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) menciona que *“People without education, training and skills are not at risk of not being competitive; their lack of competitiveness is a certainty”*¹⁸ (Garcia e Gruat, 2003, p. 9), referindo que o acesso à educação básica é um direito e uma necessidade fundamental, garantindo que todos tenham acesso ao mercado de trabalho (Garcia e Gruat, 2003, p. 27).

A nível global, conseguiu-se atingir mais de 93% de igualdade de género no que respeita à escolaridade, entre 2006 a 2012¹⁹ (EIGE, 2012, p. 33). Em Portugal, observa-se que as qualificações das mulheres têm vindo a aumentar. Prova disso são as taxas de feminização do ensino superior no 4º trimestre de 2011, onde, segundo as estatísticas do INE, num total de 1.241,6 milhares de indivíduos licenciados, os homens representam 58% e as mulheres 42%, possibilitando uma melhor integração no mercado laboral (REDE, 2010, p. 121).

A OIT refere que a equidade no acesso à educação de base está a melhorar. No entanto, muitas vezes, as mulheres não conseguem tirar vantagem das oportunidades de formação, devido a discriminação no processo de seleção e a estereótipos de género (OIT, 2007, p. 79). Porém, verifica-se que em Portugal, em 2010, a população empregada com o ensino superior era predominantemente feminina (21,5 %, face a 12,4 % para os homens) (INE, 2011a, p. 32).

Todas estas leis facilitam a conciliação entre a vida familiar e profissional, aumentando a igualdade de oportunidades de género. A OIT refere mesmo que a educação e a formação são importantes medidas pró-ativas que ao promoverem competências e são chave para a redução da pobreza e para o desenvolvimento sustentável (Garcia e Gruat, 2003, p. 47).

¹⁸ Fonte: <http://www.ilo.org/public/english/protection/download/lifecycl/lifecycle.pdf>.

¹⁹ Fonte: EIGE: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf.

4. ESTUDO DE CASO: PERCEÇÕES DE GÉNERO SOBRE A ENTRADA DAS MULHERES NA GNR

4.1 METODOLOGIA DO ESTUDO DE CASO

4.1.1 Amostra

Do Universo Comando Geral da GNR, a seleção dos elementos a entrevistar recaiu em 30 militares femininos e 10 militares masculinos da GNR, visando sempre a heterogeneidade de categorias e postos.

Tabela 4 - Caracterização da amostra por categorias e postos

Comando Geral da GNR					
Categorias	Postos	Universo: efetivo militar existente		Amostra: entrevistados	
		Masculinos	Femininos	Masculinos	Femininos
Oficiais (249 militares)	Tenente-General	1	0	0	0
	Major-General	5	0	0	0
	Coronel	34	0	1	0
	Tenente-Coronel	71	1	1	0
	Major	47	1	0	1
	Capitão	51	8	1	1
	Tenente	17	4	1	0
	Alferes	5	4	0	4
	Subtotal	231	18	4	6
	Percentagem	15,8%	14,8%	40%	20%
Sargentos (423 militares)	Sargento-mor	22	0	0	0
	Sargento-chefe	108	0	0	0
	Sargento-ajudante	145	1	3	1
	1º Sargento	78	6	0	2
	2º Sargento	36	9	0	1
	Furriel	12	6	0	3
	Subtotal	401	22	3	7
	Percentagem	27,4%	18%	30%	23,3%
Guardas (954 militares)	Cabo-mor	13	0	0	0
	Cabo-chefe	44	0	0	0
	Cabo	625	43	1	13
	Guarda	150	39	2	4
	Subtotal	832	82	3	17
	Percentagem	56,8%	67,2%	30%	56,7%
Total	1464	122	10	30	

Tendo em conta o tema recair sobre a integração das mulheres na GNR, e sendo o principal objetivo indagar sobre as perceções das mulheres, julgamos que a percentagem de 1/3 de homens a entrevistar seria o apropriado, de forma a ter, igualmente, um referencial masculino. Pois, na “pesquisa qualitativa, não é a quantidade de pessoas que irão prestar informações que tem importância, mas, sim, o significado que os sujeitos têm, em razão do que se procura para a pesquisa” (Rosa e Arnoldi, 2006, p. 53).

Podemos constatar que a amostra tem uma representação próxima da distribuição do universo de acordo com as categorias, o número de militares a entrevistar teve em consideração o número de efetivos em cada categoria, assim, e visando a abrangência de uma vasta diversidade de opiniões, tivemos em atenção a variedade de categorias e postos existentes, neste sentido, dos 249 oficiais existentes no Comando Geral da GNR, entrevistaram-se 20% das mulheres (6 elementos) e 40% dos homens (4 elementos), dos 423 Sargentos entrevistou-se, igualmente, 23,3% das mulheres (7 elementos) e 30% dos homens (3 elementos), e dos 954 Guardas, entrevistou-se 56,7% das mulheres (17 elementos) e 30% dos homens (3 elementos).

Sendo o objetivo analisar as perceções das mulheres, a inclusão de entrevistados masculinos prendeu-se, essencialmente, com a obtenção de um referencial de ambos os géneros. Como tal, a proporção dos militares masculinos não é semelhante à sua proporção no universo. Sendo um estudo qualitativo, a nossa amostra é do tipo não probabilístico, ainda que com algumas preocupações em termos da sua representatividade uma vez que era importante abranger indivíduos das diversas categorias profissionais. Pretendia-se obter as perceções das mulheres militares e a sua opinião poderia diferenciar-se consoante a categoria profissional, estruturou-se, assim, a amostra em função daquela variável. Houve, assim, alguma preocupação em que o número das mulheres militares fosse proporcional ao número de mulheres no universo.

4.1.2 Técnicas de Recolha de Dados

No processo de recolha de dados, o estudo de caso recorre a várias técnicas próprias da investigação qualitativa, nomeadamente a entrevista e a análise documental (Carmo e Ferreira, 2008, p. 236).

Tendo em conta que estamos a analisar um caso particular, o Comando Geral da GNR, e atendendo que temos como objetivo avaliar a implementação da política de igualdade de género na GNR, na perspetiva dos militares que são alvo dessa política, numa primeira fase procedeu-se à revisão da literatura e da legislação existente sobre a igualdade de género. De seguida, para aferir acerca da temática da igualdade de género na Guarda Nacional Republicana, fizemos entrevistas a militares de ambos os géneros no Comando Geral da GNR.

Por fim, apresentamos a interpretação dos resultados. Esta foi feita à luz dos objetivos e das referências teóricas, visando a compreensão do objeto de estudo, de forma a ser possível validar o que se pretendia medir, pois uma análise de conteúdo só será válida se reproduzir fielmente a realidade dos factos (Carmo e Ferreira, 2008, p. 277).

4.1.2.1 Análise Documental

No que respeita à análise documental realizada, a escolha dos documentos dependeu do objetivo desta investigação, tendo em conta a exaustividade (considerando todos os elementos do conjunto), representatividade (selecionar uma amostra representativa do todo), homogeneidade (a escolha deve obedecer a determinados critérios) e a sua pertinência (os documentos escolhidos deverão ser adequados como fonte de informação para corresponder ao objeto da análise) (Carmo e Ferreira, 2008, p. 272).

Procedemos, assim, à recolha e análise de documentação, legislação e regulamentos da GNR, entre os quais, o Estatuto do Militar da GNR e a Lei Orgânica da GNR.

Consultamos, igualmente, obras bibliográficas relacionadas com o sistema de gestão de pessoas e de carreiras e com a análise de implementação das políticas públicas relacionadas com o trabalho e com a igualdade de género.

4.1.2.2 Entrevista

Realizámos entrevistas a militares da GNR, aferindo a perceção que os mesmos têm sobre a forma como a igualdade de género tem vindo a ser aplicada na GNR. Bilhim, (2009) afirma que nas mudanças organizacionais, poderão existir grupos a favor, grupos contra e maiorias silenciosas. Neste sentido, pretendeu-se aferir o sentimento de adesão e identificação dos elementos masculinos da GNR a esta nova situação.

A recolha de informação foi obtida recorrendo a entrevistas pessoais, na presença dos entrevistados, tendo em conta que a entrevista é a técnica de recolha de dados recomendável para os “casos em que o investigador tem questões relevantes, cuja resposta não encontra na documentação disponível” (Carmo e Ferreira, 2008, p. 144), ou ainda, de acordo com Witt *apud* Rosa e Arnoldi (2006, p. 16) a entrevista deve ser usada “quando não há fontes mais seguras para as informações desejadas, ou quando se quiserem completar dados extraídos de outras fontes”. Estas entrevistas são do tipo semiestruturadas, respeitando uma pré-designada sequência apresentada em formato de guião de entrevista que serve como orientador, no entanto, suficientemente flexível para que fosse possível acrescentar questões que se julgassem apropriadas no decorrer da entrevista, de modo a aprofundar algum assunto, pois é “dever do pesquisador deixar sempre margem para a inserção de possíveis perguntas necessárias para a complementação de dados” (Rosa e Arnoldi (2006, p. 47) e segundo Chisnall (1986) *apud* Vicente, Reis, Ferrão (2001, p. 130) “a qualidade da entrevista depende da capacidade do entrevistador conseguir desenvolver uma relação com o entrevistado que estimule uma boa comunicação”. No nosso caso particular, essa comunicação estabeleceu-se, no entanto, em alguns assuntos, como por exemplo, ocorrência de discriminação de género, alguns entrevistados foram escassos na palavras, parecendo conterem-se nas palavras, não querendo acrescentar mais comentários ou esclarecimentos.

Este tipo de entrevista semiestruturada permite uma “avaliação de crenças, sentimentos, valores, atitudes, razões e motivos acompanhados de factos e comportamentos” (Rosa e Arnoldi (2006, p. 31). Segundo Dias da Silva *apud* Rosa e Arnoldi (2006, p. 31), as questões são abertas e devem suscitar uma verbalização que expresse o modo de pensar e agir das pessoas face aos temas abordados na entrevista, tornando-se entrevistas longas que irão permitir tanto uma análise quantitativa das respostas sobre pontos concretos, bem como uma análise qualitativa do discurso dos entrevistados.

O guião de entrevista utilizado continha algumas questões comuns aos dois géneros, a fim de permitir a comparabilidade entre os pontos de vista de ambos relativamente a alguns aspetos. Entre estes aspetos podemos enunciar, como exemplos, as motivações de ingresso na GNR, aspetos relacionados com o curso, a situação profissional atual, bem como as suas opiniões sobre a vivência no meio laboral de homogenia masculina, assim como as suas aspirações futuras. Outros aspetos só têm sentido no guião dos militares femininos, como é o caso de

questões relativamente à sua perceção sobre discriminação feminina na primeira pessoa (ver anexo n.º 7).

As entrevistas tiveram o intuito de se conhecer como os militares do Comando Geral percecionam a igualdade das mulheres na GNR, dado que “a sua importância para o estudo é justificada, não pelas respostas que dão, *per si*, mas porque possibilitam o conhecimento da população de onde foram escolhidos” (Vicente, *et al*, 2001, p. 131).

Antes das entrevistas, foi aplicado uma entrevista-piloto como forma de verificação da adequação das questões, salientando que foi aplicado a sujeitos diferentes dos participantes selecionados para a entrevista real, definindo, posteriormente, o guião de questões a usar (Rosa e Arnoldi, 2006, p. 57).

O contacto com os entrevistados foi realizado através de um intermediário, neste caso, um responsável institucional da GNR, tendo-lhes sido explicados os objetivos da entrevista e obtido os seus consentimentos, procedendo à marcação das entrevistas de acordo com a disponibilidade de cada um. Desta forma, o indivíduo não é abordado diretamente “sendo a ligação feita através de um canal social” (Rosa e Arnoldi, 2006, p. 50). Para estes autores, pode ser benéfica dado evitar que tanto o contacto como a apresentação afetem de forma negativa a comunicação durante a entrevista. No entanto, este contacto através de um interlocutor também pode ter contrapartidas desfavoráveis, como por exemplo, os entrevistados podem sentirem-se constrangidos ao ponto de se restringirem nas respostas. Para salvaguardar a confidencialidade das respostas e garantir o anonimato dos entrevistados, em anexo, não vão constar as entrevistas integralmente transcritas. No anexo n.º 8, apresentamos a transcrição de todas as respostas dadas pelos entrevistados, não entrevista a entrevista, mas sim pergunta a pergunta e ordenando aleatoriamente as respostas em cada pergunta de forma a que a ordem das respostas não permita a identificação dos entrevistados. Os dados de caracterização dos entrevistados são apresentados apenas de forma agregada, tanto quanto possível não os referimos quando analisamos as respostas para também garantir a confidencialidade e anonimato das respostas. Tivemos ainda o cuidado de verificar se em cada resposta, os indivíduos referem dados pessoais que permitam a sua identificação. Nesses casos, optámos por substituir esses elementos por reticências ou [nome] / [especialidade].

As entrevistas foram gravadas, tendo sido para esse efeito solicitada a autorização dos entrevistados. Esta opção deveu-se à intenção do entrevistador poder estar mais focado na condução da entrevista e não no registo da mesma, o que permitiu maior fluidez e espontaneidade na interação entre entrevistador/ entrevistado. Posteriormente as gravações das entrevistas foram devidamente transcritas, com o cuidado de transcrever as respostas tal como elas foram dadas, pois, “neste momento, todos os factos são importantes (...) quanto mais completos e fiéis forem (...) as suas transcrições, maiores as possibilidades de realização de uma análise de alto nível” (Rosa e Arnoldi, 2006, p. 61). Posteriormente, a transcrição de cada uma das entrevistas foi enviada para o respetivo entrevistado com a finalidade de corrigirem ou acrescentarem informação que considerassem pertinente e, deste modo, validar se a informação incluída na transcrição da entrevista correspondia à intenção de resposta do entrevistado.

4.1.3 *Análise de conteúdo*

Os dados recolhidos nas entrevistas foram tratados através da análise de conteúdo, por se considerar que esta é uma “técnica de investigação que permite fazer uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações, tendo por objetivo a sua interpretação” (Bereslson *apud* Carmo e Ferreira, 2008, p. 269). Bardin (2009, p. 44) considera, também, que a análise de conteúdo é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/receção (variáveis inferidas) destas mensagens”.

Um das etapas consistiu no agrupamento das questões, tendo em conta o interesse, a finalidade e o tipo de dados que se pretende com cada questão. De seguida, passou-se para a categorização das respostas, por meio de uma análise do discurso dos entrevistados, por forma a criar agrupamentos, considerando que, tal como Biasoli-Alves *apud* Rosa e Arnoldi (2006, p. 64) afirma, esta categorização deve ser construída segundo os critérios da exaustividade (abrangendo todas as respostas obtidas), da exclusividade (categorias agrupando conjuntos de respostas distintas) e da manutenção do mesmo nível de interpretação (tendo em conta o comportamento dos entrevistados dentro do contexto abordado). A última fase recaiu na

interpretação das categorias que, segundo o mesmo autor, se centra na “apreensão do significado atribuído às respostas e expresso por meio da abordagem conceitual do pesquisador” (Rosa e Arnoldi, 2006, p. 65), após a qual foi possível a quantificação, podendo-se verificar também através de análises estatísticas os objetivos propostos inicialmente. Bardin (2009, pp. 123-124) refere ainda como critérios a representatividade (a análise deve ser feita com base numa amostra em que os resultados obtidos serão generalizados ao todo), homogeneidade (as entrevistas devem ser realizadas por intermédio de técnicas idênticas e ser realizadas por indivíduos semelhantes de forma a serem homogêneos) e a pertinência (os documentos devem ser adequados, de modo a responderem ao objetivo de análise).

Ressalva-se que na análise de conteúdo consideraram-se as entrevistas como um todo, segundo as dimensões, categorias e subcategorias definidas, no entanto, também foram contempladas como entrevistas singulares, nunca retirando a individualidade dos entrevistados.

A transcrição das entrevistas encontra-se no anexo nº 8. A criação das categorias de análise e a categorização das respostas obtidas nas entrevistas foi validada por outro investigador e os desvios foram corrigidos. Sabemos que deveria ter sido também validado por mais de um investigador, mas não nos foi possível devido a constrangimentos de tempo.

4.2 GUARDA NACIONAL REPUBLICANA E SUA CARACTERIZAÇÃO²⁰

4.2.1 *Guarda Nacional Republicana: natureza da organização*

A GNR é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa, com jurisdição em todo o território nacional e no mar territorial²¹, tendo o seu posicionamento institucional afirmado através da publicação da sua Lei Orgânica (Lei 63/2007), do Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (DL 297/2009) e do Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (Despacho 10393/2010).

²⁰ Plano de atividades da GNR: <http://www.gnr.pt/documentos/InstGestao/PlanoActividades2012.pdf>

²¹ Nº 1 do artigo 1º do capítulo I da Lei Orgânica da GNR (n.º 63/2007).

A Constituição, a Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas e a Lei da Segurança Interna e a Lei das Bases Gerais da Condição Militar, constituem o enquadramento jurídico institucional em que a legislação da Guarda se enquadra.

Devido à sua natureza militar, a GNR encontra-se sujeita a uma dupla dependência hierárquica. Depende do membro do Governo responsável pela área da administração interna, e, as suas forças são colocadas na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, através do seu Comandante-Geral, nos casos e termos previstos nas Leis de Defesa Nacional e das Forças Armadas (LDNFA) e do regime do estado de sítio e do estado de emergência e depende do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional, no que respeita à uniformização, normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento²².

4.2.2 Enquadramento histórico da Guarda Nacional Republicana

A GNR é uma Guarda reestruturada e a sua evolução histórica foi influenciada pelo contexto histórico e social. Os primeiros acontecimentos que deram origem à GNR dos nossos tempos, ocorrerem em 1801. Nesse ano o Príncipe Regente D. João, sob proposta do Intendente da Policia da Corte e do Reino, D. Diogo Inácio de Pina Manique, cria a Guarda Real da Polícia de Lisboa e em 1802, a Guarda é vinculada ao Exército.

A sua composição inicial de apenas 642 homens mostrou-se insuficiente, recorrendo, frequentemente, à ajuda de patrulhas dos Regimentos de Cavalaria e de Infantaria, aquartelados em Lisboa. Assim, em 1810, para superar aquela dificuldade, a Guarda Real da Polícia é reorganizada, articulando-a em 10 Companhias de Infantaria e 4 de Cavalaria, num total de 1.326 homens. Neste ano é criada, igualmente, a Guarda Real da Polícia do Porto.

Em 1834 e 1835, na sequência da guerra civil, as Guardas Reais da Polícia de Lisboa e Porto são dissolvidas e surge a Guarda Municipal de Lisboa e a Guarda Municipal do Porto. Em 1868, as duas Guardas são colocadas sob um comando único - o Comando Geral das Guardas Municipais – sediado em Lisboa.

²² Artigo 2 da Lei Orgânica da GNR.

Com o advento da República, as Guardas Municipais são extintas, surgindo em 3 de maio de 1911, em Lisboa e Porto, as Guardas Republicanas.

O enquadramento histórico da GNR permite-nos perceber a relação histórica íntima com o Exército, sendo certo que, ainda hoje, os oficiais gerais que fazem parte do efetivo da GNR, são militares do Exército. Verificamos, também, a relação íntima com a polícia, dado que foi criada com a denominação de Guarda Real da Polícia. Estes aspetos evidenciam algumas das ambiguidades existentes em torno desta força de segurança²³.

4.2.3 Missão da Guarda Nacional Republicana

Segundo a Lei Orgânica, a GNR tem por missão, no âmbito dos sistemas nacionais de segurança e proteção, assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, bem como colaborar na execução da política de defesa nacional, nos termos da Constituição e da lei.

Assim, a missão atribuída à Guarda desenvolve-se nas áreas: Policial; Militar; Segurança e ordem pública; Fiscalização e regulação da circulação rodoviária; Fiscalização no âmbito fiscal e aduaneiro; Controlo costeiro; Investigação criminal, tributária, fiscal e aduaneira; Proteção da natureza e do ambiente; Proteção e socorro; Honorífica e de representação;

A GNR encontra o seu posicionamento institucional no conjunto das forças militares e das forças e serviços de segurança, sendo a única força de segurança com natureza e organização militares, caracterizando-se como uma Força Militar de Segurança, posicionando-se entre as Forças Armadas e as Forças Policiais e Serviços de Segurança.

A GNR é uma força apta a cobrir todo o tipo de conflitualidade em quaisquer das modalidades de intervenção das Forças Nacionais, em diversas situações, desde o tempo de paz e de normalidade institucional ao de guerra, passando pelas situações de crise, quer a nível interno, quer externo.

²³ Atente-se às ainda recentes notícias sobre a proposta do Sindicato dos Profissionais da Polícia de fundir as duas forças de segurança no artigo “Sindicato dos polícias propõe fusão da PSP e GNR” noticiado a 14 de outubro de 2010, no Jornal DNPortugal, consultado a 03 de novembro de 2012 em http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=1685909.

Em situação de normalidade, a Guarda executa principalmente as típicas missões policiais, porém, distingue-se das outras forças pela atribuição de missões militares no âmbito da defesa nacional, em cooperação com as Forças Armadas. Em situações de estado de emergência ou de sítio, devido à sua natureza, organização e à formação dos seus militares, apresenta-se como a força mais indicada para atuar em situações problemáticas e de transição entre as Polícias e as Forças Armadas. Já em caso de guerra, pela sua natureza militar e pelo dispositivo de quadrícula, que ocupa todo o território nacional, pode, isoladamente ou em complemento, desempenhar um leque muito alargado de missões das Forças Armadas.

4.2.4 Organização e estrutura hierárquica

A GNR está organizada numa estrutura vertical hierarquizada relacionando-se através dos níveis de autoridade: comando (autoridade conferida a um órgão que lhe permite emanar ordens aos elementos subordinados), controlo (autoridade conferida a um órgão para dirigir elementos ou forças no desempenho de missões ou tarefas específicas), autoridade técnica (autoridade que permite a um órgão fixar e difundir normas de natureza especializada).

Assim, a estrutura geral da GNR (ver anexo n.º 3) compreende a Estrutura de Comando, as Unidades e o Estabelecimento de Ensino.

A estrutura de comando inclui o Comando da Guarda, composto pelo comandante-geral, 2º comandante-geral, órgão de inspeção, órgãos de conselho e a secretaria-geral; os órgãos superiores de comando e direção: comando operacional, comando da administração dos recursos humanos, comando da doutrina e formação.

As unidades da Guarda incluem o Comando Geral; as Unidades Territoriais; as Unidades Especializadas: unidade de controlo costeiro, unidade de ação fiscal, unidade nacional de trânsito; a Unidade de Representação: unidade de segurança e honras de estado; a Intervenção e Reserva: unidade de intervenção; e o Estabelecimento de ensino: a escola da guarda.

4.2.5 A carreira profissional na GNR

Tabela 5 - categorias profissionais, subcategorias e postos da GNR

Categoria Profissional	Subcategoria	Posto
Oficiais	Oficiais Gerais	Tenente-General
		Major-General
	Oficiais Superiores	Coronel
		Tenente-Coronel
		Major
	Capitães	Capitão
	Oficiais Subalternos	Tenente
		Alferes
Sargentos		Sargento-Mor
		Sargento-Chefe
		Sargento-Ajudante
		1º Sargento
		2º Sargento
		Furriel
Guardas		Cabo-Mor
		Cabo-Chefe
		Cabo
		Guarda Principal
		Guarda

Os militares da GNR estão agrupados em categorias, subcategorias e postos. Assim, conforme podemos observar na Tabela 5, a categoria dos Guardas subdivide-se em cinco postos e a categoria dos sargentos subdivide-se em seis postos. A categoria dos oficiais divide-se em quatro subcategorias: a dos oficiais subalternos que se subdivide nos postos de alferes e tenente; a dos capitães que apenas contém um posto; a dos oficiais superiores que se subdivide nos postos de major, tenente-coronel e coronel; e, por fim, a subcategoria dos oficiais gerais com os postos de tenente-general e o de major-general.

Para além dos militares, a GNR tem, também, efetivo civil sobre cuja dimensão não solicitámos dados, uma vez que o objeto deste estudo recai apenas nos militares.

As condições de acesso às categorias, subcategorias e postos estão regulamentadas através do Estatuto dos Militares da GNR²⁴ no qual não há qualquer diferenciação entre homens e mulheres, referindo-se apenas a militares, havendo as mesmas oportunidades de acesso à carreira militar e de progressão. O Estatuto dos Militares da GNR refere que:

As promoções na GNR obedecem a diversas modalidades, tais como: por antiguidade, com curso adequado, por escolha e por habilitação com curso adequado. Assim, as promoções aos postos da categoria de guardas que se realizam por antiguidade são: a promoção a guarda-principal é por antiguidade, a promoção a cabo é por habilitação com curso adequado e por antiguidade; a promoção a cabo-chefe e a cabo-mor é por escolha.

Quanto às promoções dos Sargentos, a promoção a segundo-sargento é feita por habilitação com curso adequado; a primeiro-sargento e a sargento-ajudante é feita por antiguidade; a promoção a sargento-chefe e a sargento-mor é feita por escolha.

Relativamente às promoções dos Oficiais, a promoção a alferes é feita por habilitação com curso de formação adequado; a promoção a tenente, a capitão e a tenente-coronel, é por antiguidade; a promoção a major e a coronel é por escolha; os postos de oficiais gerais são todos por escolha.

No que diz respeito aos Oficiais Gerais, os lugares previstos no corpo de oficiais gerais e nos quadros das armas ou serviços não preenchidos por oficiais da Guarda podem ser preenchidos por oficiais das Forças Armadas. As promoções a oficial general realizam-se por escolha de entre os oficiais com formação de nível superior e qualificações complementares idênticas às exigidas para acesso aos postos de contra-almirante ou de major-general das Forças Armadas. Segundo a orgânica da Guarda Nacional Republicana, as promoções a Oficial General, bem como as promoções de Oficiais Gerais, do quadro de pessoal da Guarda, são sujeitas a aprovação pelo Ministro da Administração Interna e a confirmação pelo Presidente da República.

O enquadramento legal da GNR que respeita, nomeadamente, as condições de acesso e progressão na carreira e o exercício profissional, consta num quadro síntese que apresentamos em anexo [Anexo n.º 5].

²⁴ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de outubro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 92/2009, de 27 de novembro.

A GNR é regida por leis e regulamentos militares tais como: Bases gerais do estatuto da condição militar; Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana (RDGNR); Lei Orgânica da GNR; Estatuto do Militar da GNR; Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (RGSGNR); Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana (RAMMGNR); Código Deontológico do Serviço Policial.

Ressalvo que com exceção do RGSGNR e das bases gerais do estatuto da condição militar, em nenhuma lei ou regulamento se verifica qualquer referência ao género dos militares. No RGSGNR são anunciadas indicações sobre o atavio e apresentação individual para os militares de ambos os géneros. Nas bases gerais do estatuto da condição militar, é mencionado que “nenhum militar pode ser prejudicado ou beneficiado na sua carreira em razão de ascendência, sexo, raça, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, situação económica ou condição social”.

Nos Estatuto dos Militares da GNR é definido o Militar da Guarda como “aquele que, satisfazendo as características da condição militar, ingressou nesta força de segurança e a ela se encontra vinculado com carácter de permanência ou nela presta serviço voluntariamente”, e ainda como “soldado da lei”. Nestas duas definições não é feito qualquer tipo distinção entre os géneros.

Como já foi referido, tanto em Portugal como noutros países, as mulheres são discriminadas a nível salarial comparativamente aos homens, no entanto, essa realidade não se aplica no caso dos militares da GNR, uma vez que existe legislação própria que rege as remunerações que são idênticas para ambos os géneros. Quanto à situação de reforma, o militar da Guarda beneficia do regime de pensões, calculada de acordo com o estabelecido em legislação do regime de proteção social convergente ou do regime geral de segurança social, conforme o caso.

4.2.6 Caracterização dos efetivos militares femininos da Guarda Nacional Republicana

Neste subcapítulo iremos abordar a evolução da feminização da Guarda Nacional Republicana.

A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação²⁵. Neste sentido, a GNR possibilitou a entrada de efetivos femininos.

O ingresso de mulheres na GNR ocorreu em 1994, com a entrada de apenas 16 elementos femininos no primeiro concurso para o Curso de Formação de Praças da GNR. Este número reduzido de mulheres deveu-se sobretudo às características intrínsecas da GNR, pois ao ser uma organização policial de natureza militar, na altura, era obrigatório o cumprimento do serviço militar para quem pretendesse ingressar nesta força. Com a Lei do Serviço Militar, n.º 30/87, de 7 de julho, alterada pelas Leis n.º 89/88, de 5 de agosto e Lei n.º 22/91, de 19 de junho, ficou estipulado que todos os cidadãos portugueses têm de cumprir o serviço militar. Sendo que os cidadãos do sexo feminino ficaram dispensados dessa obrigação, podendo prestá-la a título voluntário. Assim, as mulheres só puderam concorrer após 1991, altura em que foi permitida a entrada de mulheres para as Forças Armadas²⁶.

A partir de 1998 deixou de ser obrigatório o cumprimento do serviço militar para qualquer candidato ao ingresso na GNR na categoria de praças e, em 2004, o Serviço Militar Obrigatório terminou oficialmente, o que veio ajudar a um maior número de entradas de mulheres na organização, como se pode verificar na tabela no anexo n.º 1.

Quanto ao recrutamento para a GNR, este é feito de forma igual para ambos os géneros. As condições de admissão apenas são diferentes no que respeita à estatura dos candidatos (ter no mínimo, 1,60m de altura, se for candidato feminino e 1,65m, se for candidato masculino) e nas provas físicas de acesso, atendendo às diferenças físicas próprias de cada género.

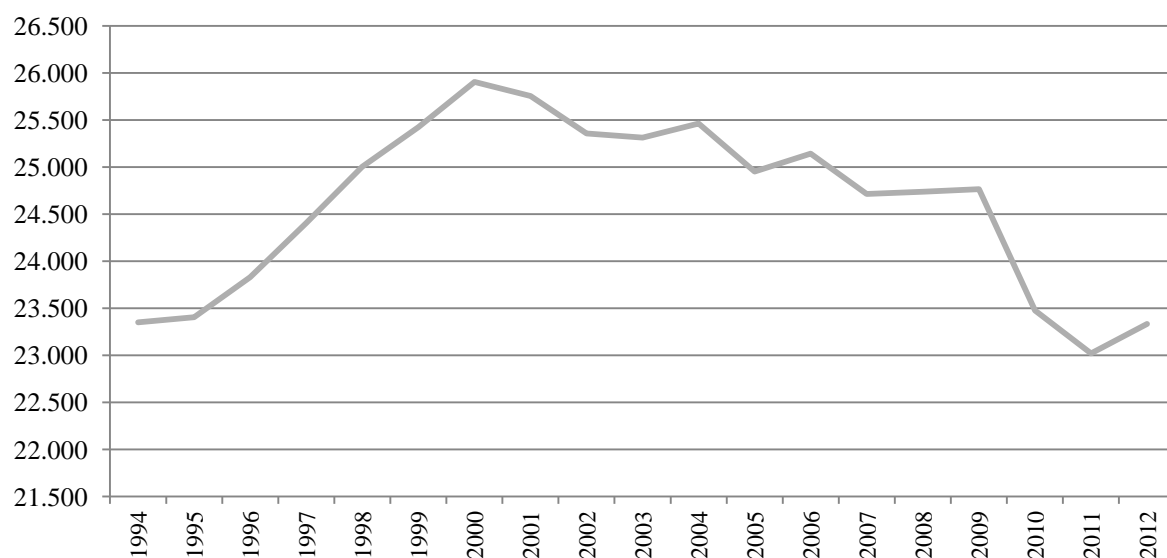
²⁵ Alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República.

²⁶ Lei n.º 22/91 de 19 de junho.

4.2.6.1 Evolução dos efetivos na GNR

Antes de analisar a evolução dos efetivos femininos na GNR, importa analisar a evolução do efetivo total daquela força de segurança, através de dados fornecidos pela GNR. Abrangemos assim os anos de 1994, antes da entrada das primeiras mulheres na GNR, até ao último ano que nos foi possível obter dados.

Gráfico 1 - Evolução do total do efetivo militar da GNR de 1994 a 2012



Através do Gráfico 1²⁷ e pela tabela do anexo n.º1, podemos constatar que desde 1994²⁸, altura da primeira entrada das mulheres na GNR, até 2012 houve uma grande variação de efetivos. O ponto mais alto verifica-se no ano 2000, com um efetivo de 25.904, havendo um aumento de 2.498 efetivos desde 1994. A partir de 2000 até 2012 tem havido picos ligeiros na evolução, com diversos aumentos e diminuições no número de efetivos. Como exemplo, observamos que em 2005, houve um ligeiro aumento, e que em 2011 houve uma diminuição, com 24.951 efetivos, com 23.021 efetivos.

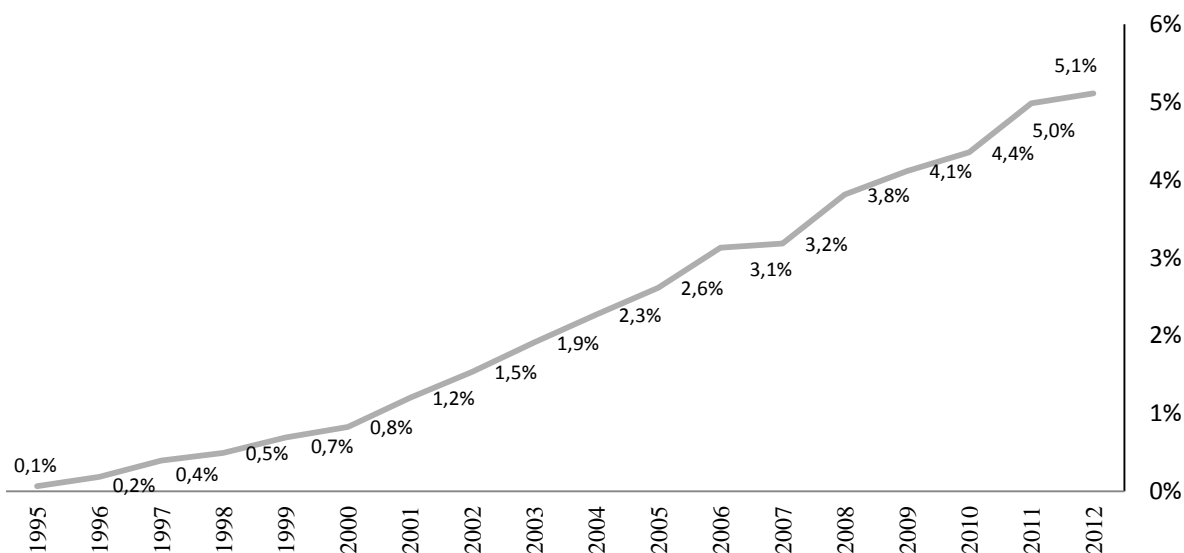
No entanto, mesmo com oscilações positivas, o número de efetivos tem vindo a decrescer no período compreendido entre 2000 e 2012, observando-se uma diminuição em 2.571 efetivos. Refere-se, porém, que tal facto não tem vindo a alterar muito a preponderância do género masculino que nunca representa menos de 95% do total dos efetivos.

²⁷ Também observável na tabela do anexo n.º1

²⁸ Em 1994 foi primeiro o ano de ingresso das mulheres na GNR. Contudo, nesse ano encontravam-se a frequentar o curso de ingresso, não se podendo contar como trabalhadores daquela força de segurança.

Esta variação observada pode ter como razões as alterações de legislação, o número de vagas abertas para o ingresso na GNR, saídas dos efetivos para a reforma não compensadas com entrada de novos elementos, entre outros.

Gráfico 2 - Evolução da percentagem do efetivo militar feminino na GNR



Como podemos verificar através do Gráfico 2, a taxa de feminização de elementos militares da GNR, em 2012, é ainda muito baixa, situando-se apenas em cerca de 5% dos efetivos daquela instituição. Nota-se, no entanto, o aumento gradual desde a data da entrada das primeiras mulheres, passando de uma taxa de 0,1% em 1995 (16 elementos militares femininos) para 5,1% em 2012 (1.193 elementos militares femininos). Mesmo em 2010, ano em que a dimensão dos efetivos apresenta o seu menor valor, as mulheres continuam a aumentar o seu peso relativo.

4.2.6.2 O efetivo da GNR em 2012

Atualmente, à data de 4 de julho de 2012, a Guarda Nacional Republicana integra 23.333 militares, dos quais 1.193 são mulheres²⁹, o que equivale a 5% do seu efetivo.

O seu efetivo encontra-se distribuído por todas as Unidades que a compõem, que podem ser tanto no território continental, como nos Arquipélagos da Madeira e dos Açores. Assim, estes militares da GNR encontram-se distribuídos pelas seguintes Unidades: Comando Geral

²⁹ Fonte: dados fornecidos pela GNR. Dados referentes a 4 de julho de 2012.

(Comando e Secretaria-Geral), Comando Operacional, Serviços Sociais, Comandos territoriais, Comando de Doutrina e Formação, Unidade Nacional de Trânsito, Unidade de Controlo Costeiro, Unidade Ação Fiscal, Unidade de Segurança e Honras de Estado, Unidade de intervenção, Escola da guarda, bem como no Curso de Formação de Guardas, como podemos observar na tabela seguinte.

A distribuição proporcional das mulheres é semelhante à dos homens (ver anexo n.º 2). Nos Comandos Territoriais encontramos a maior parte dos efetivos, com cerca de 70% do efetivo masculino, e com igual percentagem de efetivo feminino, verificando-se que cerca de 9% das mulheres da GNR estão no Comando Territorial de Lisboa, e no Comando Territorial do Porto encontramos 8% do efetivo feminino e 6% do efetivo masculino. No Comando Territorial de Faro e de Setúbal as mulheres encontram-se distribuídas de igual forma, com 7% do efetivo feminino, o mesmo acontece com a distribuição do efetivo masculino, com 5% em cada. No Comando Geral estão também 10% das mulheres da GNR e 7% de homens. Analisando a distribuição do efetivo nas restantes Unidades, observa-se que cerca de 7% das mulheres se encontram colocadas na Unidade de Segurança e Honras de Estado e 5% dos homens. Na Unidade de Intervenção, estão distribuídos 7% dos homens e 5% das mulheres.

Tabela 6 - Tipo de funções na GNR

Funções desempenhadas ³⁰	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Administrativo/Logístico (total GNR)	3451	15%	249	21%	3202	15%
Operacionais (total GNR)	19313	85%	946	79%	18367	85%
Total (GNR)	22764	100%	1195	100%	21569	100%

Os dados apresentados na Tabela 6, reportam-se a 20 de novembro de 2012. Fazendo uma análise pelo tipo de função exercida, verificamos que 85% do efetivo da GNR encontra-se a desempenhar funções operacionais enquanto 15% exercem funções a nível administrativo. Numa análise por género, a maioria das mulheres (79%) e a maioria dos homens (85%) exercem funções operacionais. Enquanto 21% das mulheres e 15% dos homens exercem funções a nível administrativo, constatando-se, assim, uma distribuição homogénea.

³⁰ Fonte: dados fornecidos pela GNR. Dados referentes a 20 de novembro de 2012.

4.2.6.2.1 O efetivo do Comando Geral da GNR em 2012

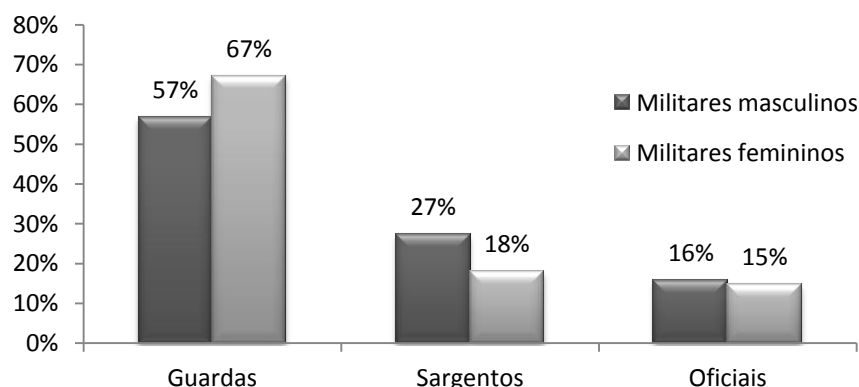
Tabela 7 - Universo: Efetivo militar no Comando Geral da GNR por género

Unidades	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comando e Secretaria-geral	280	18%	19	16%	261	18%
C. Operacional	319	20%	17	14%	302	21%
C. A. R. I.	876	55%	73	60%	803	55%
C. Doutrina Formação	24	2%	5	4%	19	1%
Serviços Sociais	87	5%	8	7%	79	5%
Total (Comando Geral)	1586	100%	122	100%	1464	100%

À data de 04 de julho de 2012, no Comando Geral da GNR, registam-se 1464 militares masculinos e 122 militares femininos, totalizando um efetivo de 1586 elementos. O total de mulheres no Comando Geral da GNR representa apenas 7,7% do total de efetivos.

Observando a Tabela 7, relativamente ao efetivo no Comando Geral da GNR por género e colocação, verifica-se que o maior número de efetivos, de ambos os géneros, se concentra no Comando de Administração de Recursos Internos (CARI), 55% dos homens e 60% das mulheres trabalham nessa unidade. Contudo, observa-se, em todas as unidades, uma grande disparidade de género, que se deve ao número muito inferior de efetivos militares femininos em relação ao dos efetivos militares masculinos.

Gráfico 3 - Universo: Efetivo militar no Comando Geral da GNR por género e categoria



Numa análise por género e categoria, verifica-se no Gráfico 3 que tanto os militares masculinos como os militares femininos se concentram, maioritariamente, na categoria de Guardas, com 57% de militares masculinos e 67% de militares femininos. Na categoria de Sargentos observamos que existem 27% de homens e 18% de mulheres, enquanto na

categoria de Oficiais se verifica existir ainda maior equilíbrio 16% de homens e 15% de mulheres.

Verificamos, assim, uma distribuição por género muito idêntica nas categorias profissionais da GNR, tendo em conta que, como já foi referido, esta distribuição vem de encontro ao número de efetivos em cada uma das categorias, pois o total de efetivos na categoria de Guardas é superior ao das outras categorias.

4.3 A PERCEÇÃO SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO NA GNR

4.3.1 Caracterização pessoal dos entrevistados

De acordo com a Tabela 8, a maioria dos militares que foram entrevistados, 25 indivíduos, tinha entre os 30 e os 39 anos. Quinze entrevistados tinham o 12º ano, 11 eram licenciados e 5 tinham mestrado. Vinte e três entrevistados eram casados, ou viviam em união de facto, dez era solteiros e sete eram divorciados.

Tabela 8 - Caracterização dos militares entrevistados

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
Faixa Etária	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Até aos 29 anos	7	18%	7	23%	0	0%
Dos 30 aos 39 anos	25	63%	21	70%	4	40%
Dos 40 aos 49 anos	7	18%	2	7%	5	50%
50 ou mais anos	1	3%	0	0%	1	10%
Total	40	100%	30	100%	10	100%
Grau académico	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Licenciatura	11	28%	8	27%	3	30%
Bacharel	1	3%	0	0%	1	10%
Mestrado	5	13%	4	13%	1	10%
12º ano	15	38%	10	33%	5	50%
11º ano	3	8%	3	10%	0	0%
9º ano	5	13%	5	17%	0	0%
Total	40	100%	30	100%	10	100%
Estado civil	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Solteiros	10	25%	10	33%	0	0%
Casados	23	58%	14	47%	9	90%
Divorciado	7	18%	6	20%	1	10%
Total	40	100%	30	100%	10	100%

De acordo com a Tabela 8, a maioria dos militares masculinos que foram entrevistados, nove indivíduos, tinha entre os 30 e os 49 anos. Cinco dos dez homens entrevistados tinham o 12º

ano, três eram licenciados, um bacharel e um era mestre. Nove dos homens eram casados, ou viviam em união de facto, e um era divorciado. Todos os entrevistados do sexo masculino afirmaram terem filhos.

Ainda na Tabela 8, pode observar-se que vinte e uma das trinta mulheres entrevistadas tinham entre 31 a 39 anos. Oito das mulheres entrevistadas tinham o 9º ano (5) ou o 11º ano (3); dez tinham o 12º ano, sete eram licenciadas e quatro tinham mestrado. Grande parte das mulheres era casada ou vivia em união de facto (14), enquanto dez eram ainda solteiras e seis eram divorciadas. A maioria das mulheres (17) relatou ser mãe.

4.3.2 A igualdade de género percebida pelos militares da GNR: apresentação e análise dos resultados

Neste subcapítulo, iremos apresentar e analisar os resultados obtidos através das entrevistas realizadas no Comando Geral da GNR, partindo do geral para o particular. Neste sentido, iremos começar por apresentar as dimensões estabelecidas, passando, posteriormente, para a apresentação dos resultados que mais se destacaram nas respostas dadas, agrupando-os em categorias e, quando se julgue necessário, em subcategorias.

4.3.2.1 Situação anterior ao ingresso na GNR

Tabela 9 - Profissão antes do ingresso

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Estudante	11	28%	11	37%	0	0%
Militar do Exército	12	30%	7	23%	5	50%
Militar da Força Aérea	4	10%	3	10%	1	10%
Militar da Marinha	1	3%	1	3%	0	0%
Exercia uma outra Profissão	10	25%	7	23%	3	30%
Estudava e trabalhava	1	3%	1	3%	0	0%
Tinha acabado o secundário	1	3%	0	0%	1	10%
Total	40	100%	30	100%	10	100%

De acordo com a Tabela 9, antes de ingressarem na GNR, verificamos que 37% das mulheres entrevistadas (11 mulheres) eram estudantes³¹ e 36% eram militares, enquanto 60% dos homens (6 dos 10 entrevistados masculinos) eram militares antes do ingresso na GNR. É de salientar que, das 30 entrevistadas, cerca de 36% estavam vinculadas às Forças Armadas antes

³¹ Para além destas, uma referiu estudar e trabalhar e outra tinha acabado o ensino secundário, mas já não estudava.

de ingressarem na GNR. Dos 10 homens entrevistados, 6 também já trabalhavam no meio militar.

Tabela 10 - Agregado familiar antes do ingresso

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Solteiro/a	Vivia com os pais	9	26%	8	29%	1	17%
	Vivia com os pais e irmãos	20	59%	17	61%	3	50%
	Vivia com avós	1	3%	1	4%	0	0%
	Vivia Sozinho	4	12%	2	7%	2	33%
	Total das subcategorias	34	100%	28	100%	6	100%
Casado/a	Sem filhos	5	83%	2	100%	3	75%
	Com filhos	1	17%	0	0%	1	25%
	Total das subcategorias	6	100%	2	100%	4	100%
Solteiro/a		34	85%	28	93%	6	60%
Casado/a		6	15%	2	7%	4	40%
Total das categorias		40	100%	30	100%	10	100%

De acordo com a Tabela 10, antes do ingresso na GNR, 93% das mulheres (28) e 60% dos homens (6) eram solteiros. Só duas das mulheres eram casadas na altura em que ingressaram, situação partilhada por quatro dos homens entrevistados.

Tabela 11 – Estado civil atual

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Solteiros	10	25%	10	33%	0	0%
Casados	23	58%	14	47%	9	90%
Divorciado	7	18%	6	20%	1	10%
Total das categorias	40	100%	30	100%	10	100%

Atualmente, como podemos ver pela Tabela 11, a situação inverteu-se, 58% dos entrevistados são casados (14 mulheres e 9 homens), 25% são solteiros (10 mulheres) e 18% são divorciados (6 mulheres e 1 homem).

Tabela 12 - Familiares ou conhecidos no meio militar

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Tinha familiares no meio militar	Influenciaram	7	30%	7	35%	0	0%
	Não influenciaram	16	70%	13	65%	3	100%
	Total das subcategorias	23	100%	20	100%	3	100%
Tinha conhecidos no meio militar	Influenciaram	2	50%	1	33%	1	100%
	Não influenciaram	2	50%	2	67%	0	0%
	Total das subcategorias	4	100%	3	100%	1	100%
Tinha familiares no meio militar		23	58%	20	67%	3	30%
Tinha conhecidos no meio militar		4	10%	3	10%	1	10%
Não conhecia ninguém no meio militar		13	33%	7	23%	6	60%
Total das categorias		40	100%	30	100%	10	100%

Para aferir as possíveis influências do seu ingresso na GNR, perguntámos aos entrevistados se tinham familiares ou conhecidos no meio militar na altura em que tomaram essa decisão. Como podemos observar na Tabela 12, cerca de 67% das mulheres³², 20 das 30 entrevistadas, revelam existirem, na altura em que ingressaram na GNR, familiares no meio militar, enquanto apenas 60% dos homens, 6 dos 10 homens entrevistados, responderam que na altura não conheciam ninguém no meio militar.

Das 20 mulheres que tinham familiares no meio militar, apenas 7 reconhecem terem sido influenciados por esse motivo.

“Sim o meu pai. O meu pai era GNR, inclusive 2 primos (...) o grande impulsionador de eu ter vindo para a Guarda foi o meu pai”³³

“O meu pai e primos. E o que me influenciou foi mesmo ter o meu pai na GNR”³⁴

“O meu avô é reformado na GNR. Ele influenciou um bocadinho a decisão”³⁵

De facto, a maioria das mulheres que tinham familiares militares, 13 das 20, afirmam não ter sofrido qualquer influência por parte de familiares:

“Tinha o meu irmão. Ele não influenciou, eu sempre gostei”³⁶

“Tinha pai, tia, primos. Tinha muita família, mas não foram eles que me influenciaram, antes pelo contrário”³⁷

³² Dado que, nesta questão, a cada resposta foi atribuído um único código, as respostas correspondem ao número de entrevistados.

³³ Resposta 24.

³⁴ Resposta 20.

³⁵ Resposta 18.

³⁶ Resposta 34.

³⁷ Resposta 27.

“Sim, o meu pai também é GNR, embora reformado. Mas não influenciou na minha decisão. Quando era pequena ia várias vezes ao quartel e gostava e fiquei com o bichinho”³⁸.

“Tenho o pai e tio, mas não influenciaram. O meu pai nem queria, ele gostava que eu fosse para a universidade. Ainda fui fazer o serviço militar no exército”³⁹.

4.3.2.2 As motivações de ingresso

Tabela 13 - Motivações de ingresso na GNR

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Atração pela vida militar	Imaginário e aspirações de infância	9	45%	8	47%	1	33%
	Modelos de referência familiares	2	10%	2	12%	0	0%
	Curiosidade em relação à vida militar	2	10%	2	12%	0	0%
	Proximidade geográfica com um posto da GNR	3	15%	2	12%	1	33%
	Querer seguir carreira militar	4	20%	3	18%	1	33%
Total das subcategorias		20	100%	17	100%	3	100%
Condições de trabalho	Progressão na carreira	2	25%	2	25%	0	0%
	Trabalho de proximidade com a população	5	63%	5	63%	0	0%
	Insatisfação com as funções profissionais que estava a exercer	1	13%	1	13%	0	0%
	Total das subcategorias	8	100%	8	100%	0	0%
Emprego	Estabilidade de emprego	23	92%	13	87%	6	100%
	Independência económica	2	8%	2	13%	0	0%
	Total das subcategorias	25	100%	15	100%	6	100%
Outras	Remuneração do curso	2	40%	2	67%	0	0%
	Por acaso	3	60%	1	33%	1	100%
	Total das subcategorias	5	100%	3	100%	1	100%
Atração pela vida militar		20	34%	17	34%	3	30%
Condições de trabalho		8	14%	8	16%	0	0%
Emprego		25	43%	20	40%	6	60%
Outras		5	9%	3	6%	1	10%
Total das categorias		58	100%	50	100%	10	100%

As principais motivações de ingresso manifestadas pelos entrevistados constantes na Tabela 13 distinguem-se em quatro grandes categorias: “Atração pela vida militar”, “Condições de trabalho”, “Emprego” e “Outras”, uma categoria residual.

A maioria das respostas dos homens, 60% (6 das 10 respostas) indicam que o ingresso na GNR se deveu a questões relacionadas com o emprego, enquanto as respostas das mulheres parecem quase dividir-se entre os motivos de emprego (40% das respostas) e a atração pela vida militar (34% das respostas).

³⁸ Resposta 24.

³⁹ Resposta 22.

Dos motivos que se prendem com o “Emprego”, para cerca de 87% das mulheres têm a ver com a estabilidade de emprego, como se constata através dos seguintes exemplos:

“Foi sobretudo a estabilidade e a possibilidade de progredir na carreira”⁴⁰;

“Uma forma de encontrar um emprego fixo, estabilidade”⁴¹;

“Achava, e ainda acho, que era um emprego estável, seguro”⁴²;

Todos os homens que responderam que os motivos de ingresso se prendem com o “Emprego”, mencionam a estabilidade de emprego:

“Questões de estabilidade”⁴³;

“Procura de uma carreira que fosse sustentada e que me permitisse ter alguma estabilidade para o resto da minha vida”⁴⁴.

Com efeito, a estabilidade de emprego constitui um dos motivos mais importantes de ingresso na GNR, presente em 40% do total de respostas dadas a esta questão.

O imaginário e as aspirações de infância constituem a principal “atração pela vida militar”. Sendo que 47% das respostas das mulheres daquela categoria revelam a existência de motivos que se situam no seu passado. Como se pode ver nos seguintes excertos:

“Quando era mais pequena sempre dizia que queria tirar um curso e andar na tropa”⁴⁵;

“ [concorri] pelo gosto, porque desde pequena sempre quis”⁴⁶;

Também para 1 homem, o imaginário e as aspirações de infância constituem a principal “atração pela vida militar”.

“Era algo que me seduzia... ser polícia”⁴⁷.

Contudo, não revelam necessariamente modelos de referência familiares, motivo que isolamos e foi assinalado apenas em duas respostas. Outros afirmaram simplesmente desejar seguir carreira profissional, evidenciando “gosto pela vida militar” (4 respostas), ou viverem próximo de um Posto da GNR (3 respostas).

⁴⁰ Resposta 23.

⁴¹ Resposta 1.

⁴² Resposta 36.

⁴³ Resposta 11.

⁴⁴ Resposta 12.

⁴⁵ Resposta 4.

⁴⁶ Resposta 13.

⁴⁷ Resposta 9.

De entre as razões relacionadas com as “condições de trabalho” o desejo de desenvolver trabalho de proximidade com a população foi o mais referido (5 respostas), como por exemplo:

“Quis ir para algo que me motivava, para trabalhar com o cidadão”⁴⁸;

“Houve pessoas que me aconselharam a ir para a GNR porque tinha mais visibilidade junto da população enquanto no Exército era uma vida de aquartelamento”⁴⁹;

“Escolhi a GNR pois têm um maior contacto com a população”⁵⁰.

Tabela 14 - Quando enveredou pela GNR que projetos tinha para o seu futuro dentro da instituição?

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Ausência de projetos definidos	4	9%	4	13%	0	0%
Acabar o curso	3	7%	2	6%	1	8%
Intenção de progredir na carreira	27	63%	18	58%	9	75%
Ter um emprego estável	5	12%	4	13%	1	8%
Colocação perto de casa	2	5%	1	3%	1	8%
Ter um papel ativo na sociedade	1	2%	1	3%	0	0%
Aplicação da licenciatura às funções	1	2%	1	3%	0	0%
Total das categorias	43	100%	31	100%	12	100%

Na Tabela 14, podemos observar que quando inquiridos sobre os projetos que esperavam alcançar no momento em que ingressaram na GNR, cerca de 58% das mulheres (18 indivíduos) e 75% dos homens (9 indivíduos) entrevistados indicaram que pretendiam progredir na carreira.

Exemplificadoras da importância que as mulheres atribuíam à carreira na altura em que ingressavam nela são as seguintes respostas:

“Cá dentro é tentar subir o máximo na carreira”⁵¹;

“Ao início, todos temos muitos [objetivos], como progredir na carreira.”⁵²;

“Queria progredir na carreira”⁵³.

⁴⁸ Resposta 15.

⁴⁹ Resposta 23.

⁵⁰ Resposta 19.

⁵¹ Resposta 5.

⁵² Resposta 3.

⁵³ Resposta 34.

Como exemplo da importância que os homens atribuíam à carreira na altura em que ingressavam nela temos as seguintes respostas:

“Era uma carreira aliciante. Temos sempre como previsão chegar ao topo”⁵⁴;

“Progredir o mais possível dentro da carreira”⁵⁵.

Nota-se, contudo, a relevância atribuída à estabilidade de emprego. Pois, mesmo no que respeita aos projetos que tinham para o futuro, já após ingresso, algumas das respostas voltam a referir esse motivo de ingresso.

Assim, 5 respostas referem-se à “obtenção de um emprego estável”, sendo que para 4 mulheres, os exemplos são os seguintes:

“Simplesmente ter um emprego fixo. Na altura, já começava a haver dificuldade em arranjar emprego”⁵⁶;

“Na altura, o meu objetivo era tentar assegurar o meio profissional. Eu estava contratada e queria estabilidade”⁵⁷.

Um dos homens respondeu também que:

“(…) quando se vem para cá o projeto é a estabilidade”⁵⁸.

Salienta-se que dos 27 entrevistados que responderam ter como intenção a progressão na carreira, 8 não conseguiram atingir o seu fim, principalmente devido ao facto de muitos terem constituído família (apenas um dos entrevistados mencionou simplesmente ter chumbado). Apresentam-se algumas das respostas mais elucidativas dos impedimentos de natureza familiar:

“Vai-se constituindo família e vamos pondo a família à frente e a carreira começa a ficar posta para trás. (...) Já não quero progredir mais por causa da família”⁵⁹;

“Uma coisa que pensava era ir até sargento, o que agora está fora de questão, como casei e tive filhos, então fiquei por aqui”⁶⁰.

⁵⁴ Resposta 11.

⁵⁵ Resposta 29.

⁵⁶ Resposta 35.

⁵⁷ Resposta 20.

⁵⁸ Resposta 21.

⁵⁹ Resposta 3.

⁶⁰ Resposta 40.

Tabela 15 - Profissão que gostaria de enveredar, caso não tivesse optado pela GNR

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Profissão no meio militar	11	28%	8	27%	3	30%
Profissão diferente de militar	29	73%	22	73%	7	70%
Total das categorias	40	100%	30	100%	10	100%

De acordo com a Tabela 15 caso não tivessem optado pela GNR, a maioria dos entrevistados, gostaria de ter enveredado por uma profissão diferente de militar (73%), enquanto 28% afirmaram que gostariam de continuar com uma profissão ligada ao meio militar. Não se observam diferenças nas respostas dadas por mulheres ou por homens.

As profissões ou ocupações fora do meio militar são as mais variadas, como ilustram as seguintes respostas obtidas nas entrevistas das mulheres:

“Se não tivesse vindo para a GNR ia tirar um curso na área da saúde”⁶¹;

“Gostaria de seguir assistência social, e trabalhar com presidiários, e trabalhar com crianças no ensino primário, ou hospedeira”⁶²;

“Na altura, pensava seguir enfermagem. Mas deixei os estudos e nunca mais me dediquei a eles”⁶³.

No entanto, muitos dos que gostariam de ter tido uma profissão diferente, referem explicitamente que a estabilidade foi determinante para não terem enveredado por essa profissão e terem ingressado na GNR:

Assim, algumas das resposta dos homens entrevistados são as seguintes:

“Trabalhar em artes gráficas. Não segui essa área, porque lá fora não estava fácil. Na altura juntei o útil ao agradável, ser funcionário público e continuar a trabalhar em artes gráficas, então vim fazer o que fazia lá fora com estabilidade”⁶⁴.

“Não segui na firma porque já na altura se falava que iria fechar, por isso vim para a GNR”⁶⁵.

Como exemplo de algumas das respostas das mulheres entrevistadas temos as seguintes:

“Professora, mas não segui pela instabilidade”⁶⁶.

⁶¹ Resposta 29.

⁶² Resposta 14.

⁶³ Resposta 16.

⁶⁴ Resposta 40.

⁶⁵ Resposta 20.

⁶⁶ Resposta 24.

“Economista. Esta é a profissão que eu pretendo mesmo vir a ter. Não segui essa profissão porque a GNR tem uma coisa que, por enquanto ainda é muito boa, que é a estabilidade”⁶⁷.

4.3.2.3 Ingresso na carreira

Tabela 16 - Forma de conhecimento do concurso de ingresso

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Colegas e conhecidos	12	26%	10	29%	2	18%
Familiares/ relacionamentos afetivos	10	22%	10	29%	0	0%
Divulgação da GNR na escola secundária ou localidade	3	7%	2	6%	1	9%
Pesquisa na internet	5	11%	3	9%	2	18%
No Posto da GNR	3	7%	1	3%	2	18%
Órgãos de comunicação social	4	9%	1	3%	3	27%
Diário da República	5	11%	4	11%	1	9%
Iniciativas indefinidas por parte do entrevistado	4	9%	4	11%	0	0%
Total das categorias	46	100%	35	100%	11	100%

A forma através da qual obtiveram conhecimento do concurso de ingresso foi também prevista no guião de entrevista. De acordo com a Tabela 16, cerca de 58% das mulheres entrevistadas revelaram terem tido conhecimento do concurso através das suas relações pessoais (29% através de colegas e conhecidos e a mesma percentagem através de familiares ou relacionamentos afetivos). Já os homens entrevistados parecem ter obtido informação principalmente através de meios não interpessoais (a “pesquisa na internet”; “no Posto da GNR”; “Órgão de comunicação social” e “Diário da República” totalizam 8 das 11 respostas dadas pelos homens).

As formas através das quais os entrevistados tiveram conhecimento da abertura de concurso na GNR podem estar relacionadas com a existência ou não de familiares e conhecidos no meio militar. Com efeito, recorde-se que cerca de 67% das mulheres conheciam pessoas do meio militar que lhes eram próximas enquanto 60% dos homens não conheciam ninguém nesse meio.

Constatou-se que a divulgação da GNR nas escolas secundárias ou localidades não sobressai como uma das principais formas de informação já que apenas 3 dos entrevistados (2 mulheres e 1 homem) responderam terem sido informados por essa via.

⁶⁷ Resposta 11.

Tabela 17 - Adequabilidade das provas de acesso à GNR

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
As provas eram as adequadas	30	75%	20	67%	10	100%
Nem todas as provas eram adequadas	9	23%	9	30%	0	0%
Não tinha opinião formada na altura das provas	1	3%	1	3%	0	0%
Total das categorias	40	100%	30	100%	10	100%

Relativamente à adequabilidade das provas de acesso à GNR, podemos observar na Tabela 17 que 67% das mulheres e todos os homens inquiridos afirmaram que “as provas eram adequadas”. No entanto, 9 mulheres julgaram que “nem todas as provas eram adequadas, sendo variados os motivos apresentados” (ver anexo n.º 4).

Tabela 18 - Utilidade do Curso para a integração na GNR

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
É útil	São as bases para se conhecer a GNR	15	39%	12	40%	3	38%
	Estabelecem-se laços de amizade	3	8%	1	3%	2	25%
	A parte militar é importante	5	13%	4	13%	1	13%
	Prepara para as funções futuras	13	34%	11	37%	2	25%
	Só o curso não chega	1	3%	1	3%	0	0%
	O acolhimento foi bom	1	3%	1	3%	0	0%
	Total das subcategorias	38	100%	30	100%	8	100%
Não é útil	Devia ter havido outras disciplinas	1	17%	1	33%	0	0%
	A nível prático é diferente	3	50%	2	67%	1	33%
	Só entramos na GNR no fim do curso	1	17%	0	0%	1	33%
	São os camaradas que nos ajudam a	1	17%	0	0%	1	33%
	Total das subcategorias	6	100%	3	100%	3	100%
É útil		38	83%	30	86%	8	73%
Não é útil		6	13%	3	9%	3	27%
Outras respostas		2	4%	2	6%	0	0%
Total das categorias		46	100%	35	100%	11	100%

Na Tabela 18, vemos que a quase totalidade das respostas dadas por mulheres (83%) aponta para a utilidade do curso. Dessas, referem sobretudo a utilidade para se adaptar à GNR (39% das respostas) e a utilidade relativa às funções (34%). As respostas dos homens apontam também, em maioria, para a utilidade do curso (8 das 11 respostas masculinas), sobressaindo as mesmas razões apontadas pelas mulheres ainda que, devido ao menor número de entrevistados masculinos, as respostas sejam mais dispersas.

As apreciações negativas acerca da utilidade do curso (6 respostas) foram dadas em igual número por mulheres e por homens.

Tabela 19 - Utilidade do curso para o exercício do cargo

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
É fundamental para conhecer o meio militar	12	30%	12	40%	0	0%
É útil como preparação para as futuras funções	21	53%	12	40%	9	90%
Necessidade de mais prática	2	5%	2	7%	0	0%
Não tem utilidade, porque o que é ensinado não é aplicado na prática	5	13%	4	13%	1	10%
Total das categorias	40	100%	30	100%	10	100%

De acordo com a Tabela 19, a maioria dos homens, 9 dos 10 entrevistados, consideram o curso útil para as funções exercidas. Já as respostas das mulheres entrevistadas dividem-se entre a utilidade para adaptação ao meio militar (40%) e a utilidade para as funções (40%).

Tabela 20 - Integração na GNR após terminar o curso

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Integração positiva	Foi positivo porque ficou colocado perto de casa	2	7%	0	0%	2	25%
	Contexto já feminizado	2	7%	2	10%	0	0%
	Locus interno: qualidades pessoais	1	4%	1	5%	0	0%
	Já estava adaptada ao meio masculino	3	11%	3	15%	0	0%
	Foi positivo pelas funções	9	32%	5	25%	4	50%
	Foi positiva porque teve apoio dos pares	8	29%	6	30%	2	25%
	Normal	2	7%	2	10%	0	0%
	Diferenciação positiva pela qualificação	1	4%	1	5%	0	0%
	Total das subcategorias	28	100%	20	100%	8	100%
Integração negativa	Dificuldades devido às funções	6	32%	5	31%	1	33%
	Adaptação difícil ao regime militar	2	11%	2	13%	0	0%
	Não apoio por parte dos pares	4	21%	2	13%	2	67%
	Contextos muito masculinos	2	11%	2	13%	0	0%
	Ausência de escolha das unidades devido à falta de instalações para mulheres	3	16%	3	19%	0	0%
	Dificuldades do contexto social onde o Posto estava localizado	2	11%	2	13%	0	0%
		Total das subcategorias	19	100%	16	100%	3
	Integração positiva	28	60%	20	56%	8	73%
	Integração negativa	19	40%	16	44%	3	27%
	Total das categorias	47	100%	36	100%	11	100%

De acordo com a Tabela 20, as respostas das mulheres dividem-se entre uma perspetiva positiva sobre a integração (56% das respostas) e uma perspetiva negativa (44%). A opinião das mulheres sobre a sua integração parece assim estar muito dividida.

Cerca de 73% das respostas dadas pelos homens refletem uma perspetiva positiva acerca da sua integração. Apenas 3 das 11 respostas dadas pelos homens têm uma conotação negativa acerca da sua integração, duas referindo-se à falta de apoio por parte dos pares.

Para as mulheres os aspetos positivos mais assinalados foram o apoio dos pares (6 das respostas positivas dadas pelas mulheres) e as funções que foram desempenhar (5 das respostas das mulheres que revelam uma integração positiva).

Positivo pelo apoio dos pares	Positivo pelas funções
<p>“Eu fui mesmo muito bem recebida, principalmente pelos colegas mais antigos”⁶⁸;</p> <p>“Foi boa, tive Oficiais, Sargentos e Cabos que me ajudaram”⁶⁹.</p> <p>“Posso dizer que tive sorte, fui para um Posto muito novo e com militares muito novos também, por isso receberam-me muito bem, era mimada por todos”⁷⁰.</p> <p>“Eu fui mesmo muito bem recebida, principalmente pelos colegas mais antigos, que acharam até bastante engraçado”⁷¹.</p>	<p>“Fui colocada em Vilamoura no verão, e foi bom porque no verão lá acontece tudo, e podemos aplicar a maioria das coisas que se aprende no curso (...) Mas nem todos tiveram a mesma sorte que eu tive no estágio. Eu até em apreensões de droga participei”⁷²;</p> <p>“Foi bastante positiva. Estou a gostar bastante (...) estou a aprender muito e estou a chefiar uma repartição e acho que isso é algo muito motivante”⁷³.</p> <p>“tive uma das melhores experiências dentro da guarda por estar no terreno a ajudar pessoas”⁷⁴.</p>

Para as mulheres os aspetos negativos mais assinalados foram as dificuldades devido às funções (5 das respostas negativas dadas pelas mulheres) e a ausência de escolha das unidades devido à falta de instalações para mulheres (3 das respostas negativas dadas pelas mulheres).

⁶⁸ Resposta 9.

⁶⁹ Resposta 28.

⁷⁰ Resposta 38.

⁷¹ Resposta 9.

⁷² Resposta 28.

⁷³ Resposta 11.

⁷⁴ Resposta 8.

Negativo pelas funções	Negativo pela ausência das unidades devido à falta de instalações para mulheres
<p>“não gostei tanto quando comecei a trabalhar, porque o que fazia era guardar paredes e presos e aí não me senti útil”⁷⁵.</p> <p>“Foi um pouco diferente. Estava habituada a uma coisa e foi um pouco de choque porque fui parar à Assembleia da República (...) tinha que ficar 2 horas parada.”⁷⁶.</p> <p>“Foi mau, porque não estava habituada às funções, e acabei por ir fazer serviços de 24horas, (...) e passei muitas noites sem dormir”⁷⁷.</p>	<p>“Não sabiam onde me colocar a dormir... tudo foi novidade”⁷⁸.</p> <p>A minha integração foi um bocadinho difícil, (...) A instituição era uma instituição masculina, em que a nível logístico, as instalações (...) não estavam preparadas para receber elementos femininos. (...) As vagas eram abertas conforme as condições que tinham, de modo que ficámos um pouco limitadas a nível de colocação e desempenho do nosso serviço”⁷⁹.</p>

4.3.2.4 Situação profissional atual

Atualmente, 40% dos militares masculinos entrevistados pertencem à categoria de Oficial, 30% à categoria de Sargento e 30% à categoria de Guarda [Tabela 4]. Dos 10 homens entrevistados, 7 exerciam funções de chefia, correspondendo estes militares às categorias de oficial e sargento [Tabela 21].

Atualmente, 20% dos militares femininos entrevistados pertencem à categoria de Oficial, 23% à categoria de Sargento e 57% à categoria de Guarda [Tabela 4]. Apenas 3 entrevistadas exerciam cargos de chefia, pertencendo à categoria de Oficial [Tabela 21].

Tabela 21 - Cargos de Chefia dos entrevistados

Mulheres	Posto	Cargo de Chefia
	Major	1
	Capitão	1
	Alferes	1
Homens	Posto	Chefia
	Coronel	1
	Tenente-Coronel	1
	Capitão	1
	Tenente	1
Sargento-ajudante	1	

⁷⁵ Resposta 19.

⁷⁶ Resposta 23.

⁷⁷ Resposta 28.

⁷⁸ Resposta 1.

⁷⁹ Resposta 3.

Como podemos constatar no anexo n.º 8, na questão n.º 25, os entrevistados executam serviços administrativos com horário normalmente das 09h00 às 17h30, podendo ser alargado consoante a necessidade do serviço. Foram também referidas exceções nos horários referindo que devido às funções desempenhadas (como é o exemplo da gerência das messes), ou a horários flexíveis (devido à lei da maternidade) têm horários diferentes. Cerca de 17 % das mulheres entrevistadas afirmaram ainda fazerem serviços de 24 horas, uma ou duas vezes por mês, podendo ser um serviço de semana ou um serviço de fim de semana. Quanto aos homens, apenas os sargentos e guardas entrevistados disseram fazer estes serviços de 24 horas. Um dos homens entrevistados (Guarda) não fazia parte desta escala de serviço, mas sim da escala de serviço de motorista, uma vez por mês. Os serviços são realizados por 20 elementos numa escala rotativa. Estes serviços são compensados por dias de folga (remuneração em “espécie” de acordo com o modelo institucional de Moskos).

Tabela 22 - Perceção da vivência entre homens e mulheres num meio de homogenia masculina

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Relacionamento positivo	Existem boas relações entre os géneros	28	74%	21	81%	7	58%
	Sinto-me bem no meio de homens e até prefiro trabalhar com homens do que com mulheres	5	13%	5	19%	0	0%
	A entrada das mulheres veio beneficiar a GNR	5	13%	0	0%	5	42%
	Total das subcategorias	38	100%	26	100%	12	100%
Relacionamento negativo	No início foi complicado. Temos que nos adaptar a esse meio	1	8%	1	9%	0	0%
	Ainda há camaradas contra a entrada das mulheres na GNR	8	67%	8	73%	0	0%
	As mulheres saem beneficiadas	3	25%	2	18%	1	100%
	Total das subcategorias	12	100%	11	100%	1	100%
Relacionamento positivo		38	76%	26	70%	12	92%
Relacionamento negativo		12	24%	11	30%	1	8%
Total das categorias		50	100%	37	100%	13	100%

Pretendeu-se saber como mulheres e homens percecionam a vivência de ambos os géneros numa organização tradicionalmente masculina. As respostas obtidas foram classificadas em duas grandes categorias, as que revelam uma perceção positiva do relacionamento entre géneros e as que demonstram existir diferenças ou dificuldades de relacionamento, cada uma

apresentando subcategorias. Como se pode observar na Tabela 22, as respostas das mulheres entrevistadas revelam maioritariamente (70%) existir um relacionamento positivo. As respostas positivas das mulheres revelam principalmente existirem boas relações (81% das respostas positivas foram classificadas nessa subcategoria) como ilustram as afirmações de algumas das entrevistadas:

“Não faz diferença nenhuma, pelo menos aqui nesta unidade, não encontro nenhuma diferença”⁸⁰;

“Nunca tive problema algum nem em sítio nenhum. No exército ainda havia algum desconforto, mas a nível da guarda nunca senti nada. Nunca senti problema nenhum”⁸¹;

“É boa, eu não tenho razão de queixa em nada, tenho sido bem integrada e não tenho tido problemas e tenho tido bom acolhimento”⁸².

As respostas dos homens entrevistados apontam no mesmo sentido, já que 92% das respostas destes são positivas e foram classificadas na mesma subcategoria (58%), afirmando haver boas relações, como demonstram algumas afirmações:

“Os homens estão em maior número, mas não encontro qualquer problema entre as vivências entre as mulheres e os homens”⁸³;

“Eu não tenho qualquer problema em ver mulheres em qualquer instituição. Até acho que em muitas situações são bem melhores do que os homens”⁸⁴;

“Na minha perspetiva bem, porque todos somos necessários, e há situações onde as mulheres atuam melhor do que os homens. No caso específico de violência doméstica, as mulheres têm uma interação com a vítima melhor que os homens. Por mais que o homem tenha capacidade, a mulher consegue perceber melhor a vítima”⁸⁵.

Cerca de 30% das respostas das mulheres indicam dificuldades de relacionamento, e 22% dessas respostas negativas indicam existirem ainda “camaradas contra a entrada das mulheres na GNR”, como são ilustrativos os seguintes excertos:

“Sei de Postos em que existem dificuldades em receber as mulheres por parte dos mais velhos”⁸⁶;

“Há certos homens que não se importam que nós estejamos cá, mas há outros que são contra. E temos que saber dar a volta à situação para eles perceberem que somos iguais a eles, que não há diferença entre nós.”⁸⁷

⁸⁰ Resposta 29.

⁸¹ Resposta 18.

⁸² Resposta 11.

⁸³ Resposta 33.

⁸⁴ Resposta 21.

⁸⁵ Resposta 26.

⁸⁶ Resposta 37.

No entanto, um ambiente militar, maioritariamente masculino, pode ter de implicar algum esforço de adaptação por parte das mulheres, tal como refere uma das entrevistadas:

“Temos de nos adaptar e saber lidar com os homens, porque eles têm maneiras de lidar com as situações de forma diferente. Temos de nos habituar a este meio.”⁸⁸

Algumas mulheres queixam-se porque sentem que os homens têm para com elas um sentimento protetor:

“Quando estive no territorial não deixavam estar duas mulheres de serviço à noite, porque achavam que não era muito bom, por motivos de segurança”⁸⁹;

“Ainda há os mais antigos da GNR que nos olham de forma diferente e dizem ‘estás a ser facilitada por ser mulher’”⁹⁰;

Um dos homens refere também que as mulheres são beneficiadas, ou seja:

“Não é discriminação, mas há injustiças com essa situação. Cria desacordos, há discriminação com algumas pessoas não há igualdade. Tem a ver com o facto de serem mulheres, com as funções que desempenham. Tem a ver com as pessoas que estão à volta, que têm a perceção que elas saem mais beneficiadas.”⁹¹

Tabela 23 - Modo de agir dos homens na presença de elementos femininos

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Linguagem mais cuidada	25	45%	18	46%	7	41%
Melhor comportamento	16	29%	10	26%	6	35%
Não há diferença no comportamento	13	23%	9	23%	4	24%
Pior comportamento	2	4%	2	5%	0	0%
Total das categorias	56	100%	39	100%	17	100%

Conforme a Tabela 23, cerca de metade das respostas femininas refere que os homens na presença das mulheres têm mais cuidado com a linguagem que utilizam (18 das 39 respostas femininas).

“Acho que na parte da linguagem está mais cuidada. Não falam como se eu fosse um homem”⁹²;

“Têm muitos mais cuidados a nível de linguagem. Mesmo a falar connosco têm mais cuidado”⁹³.

⁸⁷ Resposta 13.

⁸⁸ Resposta 40.

⁸⁹ Resposta 15.

⁹⁰ Resposta 6.

⁹¹ Resposta 39.

⁹² Resposta 6.

⁹³ Resposta 39.

Cerca de 26% das respostas das mulheres indicam também que os homens tendem a melhorar o seu comportamento na presença do efetivo feminino.

“Agem de forma completamente diferente. A nível de conversa, comportamentos. Alguns ficam mais contidos, outros mais educados”⁹⁴;

“Penso que sim. Tentam ser mais educados. Têm um maior cuidado nesse aspeto”⁹⁵.

No entanto, algumas das entrevistadas consideraram não existirem diferenças de comportamento (9 das respostas das mulheres):

“Eu acho que não, não sinto isso, acho que é igual, quando tiverem de me repreender ou dar os parabéns é igual. Eu tento sempre entrar nas brincadeiras, no devido respeito, e inserir no meio deles.”⁹⁶;

“Eu nunca notei nada. Nós aqui damo-nos todos muito bem. O ambiente é de salutar. Nunca presenciei nada de diferente no comportamento deles”⁹⁷.

Apenas duas mulheres consideram que alguns homens pioram o seu comportamento na sua presença, nomeadamente para reforçar a sua autoridade:

“Há homens que acham que somos todos iguais, outros são mais agressivos para mostrarem que são eles que mandam”⁹⁸.

As respostas dadas pelos homens entrevistados parecem confirmar as perceções das mulheres, já que na maioria reconhecem que o efetivo masculino tende a utilizar uma linguagem mais cuidada (7 respostas) e melhorar o seu comportamento (6 respostas) na presença das suas colegas.

“Penso que sim, no comportamento, na linguagem”⁹⁹.

“Sim, mesmo inconscientemente, na linguagem, na postura, mas sempre de forma inconscientemente, pois quando estamos na presença de mulheres a linguagem é cuidada e os comportamentos”¹⁰⁰.

⁹⁴ Resposta 5.

⁹⁵ Resposta 23.

⁹⁶ Resposta 12.

⁹⁷ Resposta 14.

⁹⁸ Resposta 3.

⁹⁹ Resposta 22.

¹⁰⁰ Resposta 29.

Tabela 24 - Comportamento das chefias em relação ao efetivo feminino

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Há tratamento diferenciado	As mulheres são beneficiadas/protecionismo	6	35%	2	20%	4	57%
	A chefia ao falar com mulheres tem mais cuidado com a linguagem	4	24%	4	40%	0	0%
	O tratamento é diferente	6	35%	3	30%	3	43%
	Há discriminação das mulheres	1	6%	1	10%	0	0%
	Total das subcategorias	17	100%	10	100%	7	100%
Não há tratamento diferenciado	Na minha chefia não há tratamento diferenciado	25	100%	22	100%	3	100%
	Total das subcategorias	25	100%	22	100%	3	100%
Há tratamento diferenciado		17	40%	10	31%	7	70%
Não há tratamento diferenciado		25	60%	22	69%	3	30%
Total das categorias		42	100%	32	100%	10	100%

Relativamente à relação com as chefias, de acordo com a Tabela 24, as respostas das mulheres indicam que não existe tratamento diferenciado (69%), enquanto 31% das suas respostas referem diferenças de tratamento. Já as respostas dos homens (70%) indicam que estes percebem que as chefias diferenciam o tratamento das mulheres, enquanto 30% das suas respostas indicam não existirem diferenças de tratamento entre géneros por parte da chefia.

Para as mulheres as chefias podem beneficiar ou proteger as subordinadas de várias formas, seja pela maior disposição da chefia aceitar faltas para assistência à família, facilitar horários ou pela forma de tratamento:

“Eu acho que sim, em certas situações as mulheres são beneficiadas e têm algum privilégio. Quando temos necessidade de algum dia por motivos familiares é mais fácil para as mulheres, é mais fácil a nível de flexibilidade de horários”¹⁰¹

“Há umas chefias que nos tratam como se fossemos umas peças de porcelana e às vezes os nossos camaradas homens é “ao pontapé” e isso cria um mau ambiente entre nós”¹⁰²

Já os homens têm uma perspetiva um pouco protecionista acerca das mulheres militares:

“há um outro tratamento que nós podemos dizer que não é bem diferenciado, mas que de certa forma temos que acautelar (...) porque (...) não podia impor ao comandante de um Posto que nomeasse uma patrulha constituída por duas militares para um bairro ou zona de ação com

¹⁰¹ Resposta 10.

¹⁰² Resposta 4.

alguma perigosidade (...) porque nem toda a gente é pacífica e tem um comportamento cívico e se dá ao respeito pela autoridade (...)”¹⁰³;

“Não deveria dizer, mas acho que sim, é mais fácil de dar uma atividade que acarrete mais perigo a um homem do que a uma mulher, continuo a dizer que inconscientemente isso acontece. Se houver um desacato num bar não acredito que enviem uma patrulha de duas mulheres ou uma mulher sozinha para algumas situações”¹⁰⁴.

Também uma das mulheres aponta para esta atitude de protecționismo das chefias ao relatar:

“Nos Postos, numa patrulha que andava a fazer, e nessa altura senti que eu não avançava para o terreno, por ser mulher, mas isso tem a ver com a chefia que se tem na altura. Muitas vezes iam os homens e as mulheres não iam.”¹⁰⁵.

As respostas das mulheres referem que também os chefes têm mais cuidado na linguagem quando falam com elas:

“Se calhar às vezes há uma chamada de atenção diferente do que se fosse um homem. Lá está, a linguagem que se adequa às mulheres e também a forma de interagir é diferente”¹⁰⁶;

“Acho que não, talvez tenham é mais cuidado a falar com as mulheres do que com os homens, de resto acho que não há diferenças”¹⁰⁷.

Tabela 25 - Mudanças na GNR causadas pela entrada das mulheres na instituição

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
A entrada das mulheres modificou o funcionamento da GNR	Imagem	9	15%	9	19%	0	0%
	Instalações	20	33%	14	30%	6	46%
	Fardamento	5	8%	4	9%	1	8%
	Regulamentos, normas e leis	10	17%	6	13%	4	31%
	Humanização	7	12%	7	15%	0	0%
	Mentalidades	5	8%	3	6%	2	15%
	Melhorou o contacto com o cidadão	4	7%	4	9%	0	0%
	Total das subcategorias	60	100%	47	100%	13	100%
A entrada das mulheres não modificou o funcionamento da GNR	Não mudou nada	1	100%	1	100%	0	0%
	Total das subcategorias	1	100%	1	100%	0	0%
A entrada das mulheres modificou o funcionamento da GNR		60	98%	47	98%	13	100%
A entrada das mulheres não modificou o funcionamento da GNR		1	2%	1	2%	0	0%
Total das categorias		61	100%	48	100%	13	100%
Sem opinião		3	5%	2	4%	1	7%
Total geral		64	100%	50	100%	14	100%

¹⁰³ Resposta 17.

¹⁰⁴ Resposta 22.

¹⁰⁵ Resposta 36.

¹⁰⁶ Resposta 8.

¹⁰⁷ Resposta 3.

Pretendemos saber a opinião das mulheres e homens militares da GNR sobre o impacto que a entrada das mulheres teve na organização. Como podemos constatar na Tabela 25, três dos entrevistados – duas mulheres e um homem – responderam não terem opinião formada sobre o assunto. Considerámos, assim, como total de opiniões válidas as que exprimem uma determinada opinião.

Apenas uma das mulheres entrevistadas considerou que a entrada das mulheres não modificou nenhum aspeto do funcionamento da organização. A grande maioria dos entrevistados, 29 das 30 mulheres e todos os homens, considerou que a organização se modificou, referindo vários aspetos que se modificaram na GNR com a entrada de efetivos femininos.

As respostas das mulheres apontam mais frequentemente a mudança ao nível das instalações, que a admissão de contingentes femininos tornou necessária (30% das respostas das mulheres que indicam terem existido mudanças na GNR).

As respostas femininas que indicam mudanças ocorridas salientam ainda mudanças ao nível da imagem da instituição (19%), sua humanização (15%) e ao nível de regulamentos, normas e leis (13%). Ilustrativos são os seguintes excertos:

“Teve de se adaptar os edifícios por nós termos entrado, por não estarem preparados. Numa primeira fase as mulheres só foram colocadas onde havia condições para as receber”¹⁰⁸;

“Para o público, as mulheres também vieram dar uma imagem diferente, e isso as mulheres conseguem melhor de lidar com os civis e mostrar que não estamos para punir, mas para fazer cumprir a lei”¹⁰⁹;

“Humanizou a instituição que era muito machista”¹¹⁰;

“Até ao nível da população vê-se a diferença quando são abordados por um militar ou por uma militar. Acho que até agradecem, porque acima de tudo somos mulheres, temos outra forma de abordar as coisas”¹¹¹;

“Até no contacto com o público. Há certos casos [violência doméstica, por exemplo] em que as mulheres têm mais trato. Uma mulher a falar com uma GNR mulher fala com mais clareza, se for para um homem, retrai-se mais”¹¹².

Os homens entrevistados referem também a necessidade que existiu de adaptar as instalações (6 das 13 respostas que indicaram mudanças ocorridas na GNR) e as alterações ao nível de

¹⁰⁸ Resposta 8.

¹⁰⁹ Resposta 10.

¹¹⁰ Resposta 3.

¹¹¹ Resposta 21.

¹¹² Resposta 32.

regulamentos, normas e leis (4 respostas) que refletem procedimentos internos, como é visível no seguinte estrato de algumas das entrevistas:

“Nós cumprimos a legislação que é emanada pelo poder legislativo, não somos nós que a fazemos. Quanto muito podemos fazer algumas normas, mas são normas internas e que não podem contrariar a legislação emanada do poder legislativo. Quanto ao funcionamento, houve necessidade de adaptar o serviço policial, acautelando que para a mesma patrulha não fossem nomeados dois militares do sexo feminino sem que fosse também um masculino; mas por norma nomeava-se um militar de cada sexo. Depois também se teve a preocupação de nomear as militares mais para períodos de dia e locais mais movimentados”¹¹³;

“Sim, não tenho dúvida, alteraram. Até na ordem de serviço apareceu uma militar feminina a obter horário flexível. Antes isto era impensável, o militar é H24¹¹⁴ de serviço”¹¹⁵.

Tabela 26 - O que a GNR ganhou com a entrada das mulheres

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Imagem	14	25%	10	28%	4	21%
Relações humanas: melhorou o comportamento/linguagem/mentalidade dos militares	15	27%	8	22%	7	37%
Maior proximidade com a sociedade	18	33%	13	36%	5	26%
Qualidades das mulheres no desempenho das funções (versatilidade, toque requintado, mais calmas)	6	11%	4	11%	2	11%
Novos direitos para os militares	2	4%	1	3%	1	5%
Total das categorias	55	100%	36	100%	19	100%
Sem opinião	1	2%	1	3%	0	0%
Total geral	56	100%	37	100%	19	100%

Conforme a Tabela 26, cerca de 36% das respostas válidas das mulheres entrevistadas referem que com a entrada das mulheres a GNR ganhou maior proximidade com a sociedade, que melhorou o comportamento, linguagem e mentalidade dos militares (22% das respostas), referindo também a imagem da instituição (28%). Essas ideias foram também a mais salientadas pelos homens entrevistados.

A proximidade com a sociedade é manifestada, por exemplo, na seguinte afirmação onde se evidenciam as vantagens de incluir elementos femininos ao lidar com a população:

“Uma maior proximidade com a população, em especial no que diz respeito a certos assuntos, como é o caso de violência doméstica ou violações, são mais bem aceites se estes assuntos forem tratados por uma militar”¹¹⁶.

¹¹³ Resposta 1.

¹¹⁴ Militar H24: significa que é sempre militar, quer seja dentro do horário de serviço, quer seja fora.

¹¹⁵ Resposta 34.

¹¹⁶ Resposta 40.

Quanto à mudança que as mulheres vieram a ter na imagem da GNR, o seguinte excerto de uma das entrevistas é muito claro:

“A GNR tinha uma imagem que só servia para reprimir. Recordo-me que em criança que quando se via a guarda, era logo “olha, vem aí a guarda”, as pessoas ficavam aterrorizadas, mas atualmente não. Um guarda é visto como uma pessoa normal. É uma autoridade, sim, mas já não há aquela imagem que havia, há uma imagem totalmente diferente”¹¹⁷.

Tabela 27 - O que a GNR perdeu com a entrada das mulheres

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Nada	35	88%	28	93%	7	70%
Respeito por parte dos cidadãos	1	3%	1	3%	0	0%
Dispensa de horários e faltas pela lei da maternidade	3	8%	1	3%	2	20%
Há funções na parte operacional difíceis para as mulheres	1	3%	0	0%	1	10%
Total das categorias	40	100%	30	100%	10	100%

Observando a Tabela 27, contata-se que a grande maioria dos entrevistados considera que a GNR não perdeu nada com a entrada das mulheres (93% das respostas das mulheres e 70% das respostas dos homens). Contudo, uma das mulheres entrevistadas considera que a GNR poderá ter perdido respeito por parte dos cidadãos, adiantando que:

“Talvez tenha perdido um pouco do respeito, exemplo vão duas mulheres guardas a passar ronda, acabam por receber piropos, se fossem homens isso não acontecia”¹¹⁸.

Enquanto outra salienta que, com a entrada das mulheres e aplicação da legislação aplicável à maternidade, a instituição se poderá ter ressentido, nomeadamente os homens:

“pelo facto de sermos mães, com aquele tempo de gravidez, de amamentação, o ter que ir às reuniões na escola dos filhos, isso abalou um bocado a instituição. Para certos homens, será um pouco negativo”¹¹⁹.

Os homens entrevistados que indicaram aspetos negativos associados à entrada das mulheres referem também questões relacionadas com a maternidade:

“com elas [mulheres] veio toda a legislação de políticas de proteção à natalidade: licença de maternidade, para amamentação, flexibilidade de horário de trabalho e outras. Isso afeta a operacionalidade, pois são dispensadas do serviço e, sobretudo nos Postos Territoriais isso faz-se sentir, pois estão já com efetivos diminutos e os meios são sempre escassos”¹²⁰.

¹¹⁷ Resposta 21.

¹¹⁸ Resposta 40.

¹¹⁹ Resposta 36.

¹²⁰ Resposta 33.

Uma das mulheres e um dos homens entrevistados referem-se também que certas funções, nomeadamente operacionais, podem ser mais difíceis de desempenhar por mulheres.

Tabela 28 - Situação em que se tenha sentido excluída ou resistência por parte de elementos masculinos

Categoria	Total	
	N.º	%
Não	22	73%
Sim	8	27%
Total das categorias	30	100%

Como se pode observar na Tabela 28, quando foram questionadas se tiveram alguma situação em que se tenham sentido excluídas ou resistência por parte de elementos masculinos, 73% dos entrevistados respondeu “não”, no entanto, 27% afirmou “sim”.

Como alguns exemplos de situações em que sentiram discriminação por parte de elementos masculinos, algumas das mulheres entrevistadas relataram que:

“Quando era Aspirante em que houve uma escolha para ficar em determinado local, direcionado para o desporto, e eles escolheram os melhores alunos que era eu e outro homem, e aí puseram em causa as minhas notas porque as nossas tabelas são diferentes por sermos mulheres”¹²¹;

“(…) a população veio toda para a rua e virou-se contra a guarda (…) Recordo-me de um colega virar-se para mim e dizer: “ ficas atrás de mim, ficas atrás de mim” (…) foi no bom sentido, de proteção, mas não pode ser, temos que ter consciência que não pode ser, temos que trabalhar em equipa (…), a segurança do meu colega também dependia de mim”¹²²;

“(…) em termos de ir fazer diligências (…) Nós queremos ir fazer o nosso trabalho e depois é-nos “cortadas as pernas” por não haver condições para nós em termos de instalações”¹²³.

Tabela 29 - Situação em que efetivos masculinos tenham tentado excluir ou tenham resistido à inclusão de elementos femininos em equipas de trabalho

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Não	36	90%	27	90%	9	90%
Sim	4	10%	3	10%	1	10%
Total das categorias	40	100%	30	100%	10	100%

¹²¹ Resposta 34.

¹²² Resposta 19.

¹²³ Resposta 31.

Relativamente à questão “Testemunhou alguma situação em que efetivos masculinos tenham tentado excluir ou tenham resistido à inclusão de elementos femininos em equipas de trabalho?”, na Tabela 29, podemos ver que cerca de 27 mulheres e 9 homens entrevistados nunca testemunhou nenhuma situação análoga, enquanto cerca de 3 mulheres e 1 homem afirmaram ter assistido a uma situação destas.

Da percentagem de respostas das mulheres (10%) que mencionam ter assistido a uma situação de discriminação, justificaram com os seguintes exemplos:

“Na academia, notava-se resistência quando existiam exercício, e faziam comentários, mas quem fazia isso são pessoas que não interessam.”¹²⁴;

“Em alguns grupos de trabalho pensavam que um elemento feminino é um elemento mais fraco.”¹²⁵.

Dos 10 homens entrevistados, 1 mencionou ter assistido a uma situação de discriminação, exemplificado no seguinte excerto:

“Consideravam que era um elemento perturbador. Mas conversando e interagindo, conseguimos funcionar em equipa. Refiro, no entanto, o sábio conselho da minha esposa de que as mulheres são problemáticas e era preferível não ter nenhuma na equipa”¹²⁶.

Tabela 30 - Igualdade de género na progressão na carreira

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
As oportunidades de progressão são iguais	39	98%	29	97%	10	100%
As oportunidades de progressão não são iguais. As leis são as mesmas, mas as pessoas que avaliam influenciam	1	3%	1	3%	0	0%
Total das categorias	40	100%	30	100%	10	100%

Quando questionados acerca das oportunidades de progressão na carreira, 29 das 30 das mulheres entrevistadas. A única mulher a afirmar que as oportunidades de progressão não são iguais afirma que:

“Por acaso, no meu caso, não foi, mas deviam de ser. As leis são as mesmas, mas as pessoas que estão a avaliar, influenciam bastante o resultado”¹²⁷.

Quanto aos homens entrevistados, todos são da opinião que as oportunidades de progressão na carreira são idênticas para ambos os géneros.

¹²⁴ Resposta 4.

¹²⁵ Resposta 26.

¹²⁶ Resposta 32.

¹²⁷ Resposta 7.

Tabela 31 - O que contribui para o predomínio masculino nos cargos de topo

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
É uma questão de tempo	24	52%	16	46%	8	73%
O número de mulheres ainda é reduzido	13	28%	12	34%	1	9%
As mulheres preferem a vida familiar	5	11%	4	11%	1	9%
Há homens que não aceitam bem o comando das mulheres	4	9%	3	9%	1	9%
Total das categorias	46	100%	35	100%	11	100%
Sem opinião	2	4%	2	5%	0	0%
Total geral	48	100%	37	100%	11	100%

Observa-se na Tabela 31, que quando questionados sobre o que contribui para o predomínio masculino nos cargos de topo, a maioria dos homens (73%) e uma grande parte das mulheres (46%) dizem que tal acontece porque é uma questão de tempo até as mulheres atingirem cargos de topo. Ilustrativas desta opinião das mulheres são as seguintes respostas:

“A entrada das mulheres na instituição foi mais tarde. Ainda não têm o tempo suficiente”¹²⁸;

“Há mulheres há pouco tempo. Normalmente, esses cargos conseguem-se após muito tempo. As mulheres ainda não tiveram tempo, nem oportunidade para chegarem a esses cargos de topo”¹²⁹.

Enquanto perto de 34% das mulheres entrevistadas afirmam que o número de mulheres ainda é reduzido:

“Porque ainda não temos muitas mulheres”¹³⁰;

“Porque é maioritariamente de homens, se calhar não há ainda muitas mulheres a concorrerem para esta profissão, agora qualquer mulher pode chegar ao topo”¹³¹.

Também cerca de 4 mulheres responderam que as mulheres preferem a vida familiar.

“a questão de família, como no meu caso, ser mãe de 4 filhos, por isso foi colocado de parte a progressão de carreira. Temos colegas que avançam, mas a não progressão tem a ver mais com a parte familiar do que com capacidades. Não tem a ver com a própria instituição.”¹³²;

¹²⁸ Resposta 1.

¹²⁹ Resposta 13.

¹³⁰ Resposta 27.

¹³¹ Resposta 11.

¹³² Resposta 30.

“quando concorremos temos que estar sujeitos às consequências e uma delas é podermos ser movimentadas quando acabarmos o curso e a mulher quando está num lugar que lhe permite ter alguma estabilidade e tem filhos pensa duas vezes se opta pela carreira ou se opta pela família. Pensará duas vezes se valerá a pena o que vai ganhar a mais para ir com a casa às costas”¹³³.

Há ainda 3 mulheres que pensam que tal ocorre porque ainda há homens que não aceitam bem o comando das mulheres.

“As chefias máximas são homens, porque há homens que não aceitam bem o comando das mulheres, temos aqui algumas oficiais mulheres e elas têm dificuldades. A GNR é muito militarista e o militar é feito para o homem, não para a mulher. Há cargos que são dados para os homens”¹³⁴;

“Acho que isso depende muito dos homens, acho que eles não aceitam mulheres no topo, então não as deixam assumir esses cargos. Há muitos cargos que são por convite¹³⁵ e não por concurso. As mulheres conseguem progredir na carreira, ser oficiais, conseguem ser comandantes de destacamento, mas muitas delas não chegam a ter cargos muito importantes, é por convite”¹³⁶.

Tabela 32 - Influência de uma chefia feminina

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
A chefia feminina é melhor do que a chefia masculina	18	46%	14	48%	4	40%
Não há diferença entre chefia masculina e chefia feminina	20	51%	14	48%	6	60%
A chefia feminina não é bem aceite pelos elementos masculinos	1	3%	1	3%	0	0%
Total das categorias	39	100%	29	100%	10	100%
Sem opinião	1	3%	1	3%	0	0%
Total geral	40	100%	30	100%	10	100%

Conforme a Tabela 32, as respostas das entrevistadas dividem-se de igual forma afirmando que a chefia feminina é melhor do que a chefia masculina (14 respostas) e não há diferença entre chefia masculina e chefia feminina (14 respostas).

Já a maioria dos homens (60%) afirma não haver diferença na maneira de chefiar e 40% dizem que a chefia feminina é melhor do que a chefia masculina

“Uma mulher consegue ser mais prática, mais despachada, consegue ser reta e braço firme quando é necessário”¹³⁷;

¹³³ Resposta 29.

¹³⁴ Resposta 4.

¹³⁵ Os convites: vagas publicadas em ordem de serviço. Dependem das habilitações técnico-profissionais adquiridas ou da comprovação perante júri qualificado da aptidão do militar para o desempenho das funções inerentes ao novo quadro, conforme condições e demais normas, estabelecidas pelo comandante-geral.

¹³⁶ Resposta 10.

¹³⁷ Resposta 5.

“As mulheres costumam ser mais ponderadas e acho que os efetivos só têm a ganhar. Apesar dos homens não gostarem de ser comandados por mulheres, acho que eles só têm a ganhar com isso, porque elas são mais firmes e muito diretas”¹³⁸.

Há ainda 1 mulher entrevistada que afirma que a chefia feminina não é bem aceite pelos elementos masculinos:

“Para certas pessoas é complicado, ainda há a ideia de que o homem tem melhor forma a trabalhar do que a mulher, o militar da guarda é homem e isto que está instituído”¹³⁹.

Como podemos constatar pela Tabela 21, apenas 3 das 30 mulheres entrevistadas, todas pertencendo à categoria de oficiais, exercem funções de chefia, enquanto dos 10 homens entrevistados apenas 3 não têm funções de chefia. Não podemos esquecer que foram entrevistados homens com postos mais elevados, no entanto, notamos, por exemplo, a nível da categoria de sargentos que todos os homens exercem funções de chefia e nenhuma das mulheres sargentos exercem funções de chefia.

Tabela 33 - Dificuldades sentidas no desempenho das funções devido à condição de mulher

Categoria	Total	
	N.º	%
Senti dificuldades	3	9%
Não senti dificuldades	27	82%
Nos Postos é mais difícil	3	9%
Total das categorias	33	100%

Conforme a Tabela 33 quando questionadas sobre dificuldades sentidas no desempenho das funções devido à condição de mulher, 82% das respostas (27 de 33 respostas) mencionam que o facto de ser mulher não trouxe qualquer tipo de dificuldade.

Contudo, 3 das entrevistadas sentiram dificuldades, referindo principalmente motivos de ordem familiar:

“O facto de ser mãe não me ajudou a conciliar a carreira. Tive de fazer opções na vida”¹⁴⁰;

“Algumas, sim. A nível de gerir a minha vida pessoal e a minha vida profissional. Gerir a família... quer queiramos quer não, as mulheres têm sempre um trabalho acrescido, quando são mães, quando têm de ir buscar os filhos à escola. No terreno tinha horários incompatíveis com a minha vida familiar”¹⁴¹.

¹³⁸ Resposta 11.

¹³⁹ Resposta 33.

¹⁴⁰ Resposta 39.

¹⁴¹ Resposta 6.

Igualmente, 3 entrevistadas afirmaram ainda que nos Postos é mais difícil desempenhar as funções sendo mulher, referindo motivos familiares mas também o exercício das funções como por exemplo:

“Por vezes trás dificuldades. No terreno é complicado, porque não é bem aceite a ordem. Uma vez não consegui colocar um homem de idade no seu lugar, porque ele tinha vergonha de receber uma ordem de uma mulher”¹⁴²;

“para quem está no terreno, lá fora, se calhar, já poderá ser diferente. Nos Postos as coisas são mais complicadas, por causa dos horários e depois quando se tem família, filhos, não é fácil conciliar. Nos Postos o que dificulta é o horário, para se conseguir conciliar com os filhos. As funções não são impedimento”¹⁴³.

Tabela 34 - Perceção da vida militar *versus* vida familiar

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
É fácil conciliar	O apoio da família é fundamental	10	34%	7	32%	3	43%
	Sem filhos é fácil conciliar	2	7%	2	9%	0	0%
	Para quem tem trabalho administrativo é fácil	7	24%	6	27%	1	14%
	É preciso saber gerir as duas coisas	5	17%	3	14%	2	29%
	Não há dificuldades	5	17%	4	18%	1	14%
	Total das subcategorias	29	100%	22	100%	7	100%
É difícil conciliar	Leva-se o trabalho para casa	3	5%	0	0%	3	18%
	Para quem comanda um destacamento é difícil	1	3%	0	0%	1	10%
	As transferências complicam	7	21%	4	17%	3	30%
	Os cônjuges não compreendem a profissão	2	6%	2	9%	0	0%
	Para quem trabalha nos Postos é difícil	9	27%	8	35%	1	10%
	Com filhos é difícil	3	9%	3	13%	0	0%
	O horário dificulta a conciliação	6	18%	4	17%	2	20%
	A vida familiar foi construída com base na profissional	1	3%	1	4%	0	0%
	Não é fácil	1	3%	1	4%	0	0%
	Total das subcategorias	33	96%	23	100%	10	88%
É fácil conciliar		29	47%	22	49%	7	41%
É difícil conciliar		33	53%	23	51%	10	59%
Total das categorias		62	100%	45	100%	17	100%

Como se pode observar na Tabela 34, 51% das mulheres e 59% dos homens responderam ser difícil conciliar a vida militar com a vida familiar.

¹⁴² Resposta 33.

¹⁴³ Resposta 27.

Dos que responderam que era difícil conciliar a vida militar com a vida familiar, 35% das mulheres afirmam que “para quem trabalha nos Postos é difícil”:

“Acho que esta nossa vida administrativa não põe em causa a nossa vida familiar. Mas não posso dizer o mesmo do pessoal que está no territorial (...) era a maioria dos fins de semana ocupados, não há horas para chegar a casa, temos que ter uma maior disponibilidade”¹⁴⁴;

“Difícil será para aquelas que são mães, que têm uma vida familiar e que estão num Posto, porque não têm um horário fixo e aí é que é complicado”¹⁴⁵.

Também 10% dos homens afirmam que “para quem trabalha nos Postos é difícil”:

“No Posto é mais difícil, pois os horários não são fáceis, penso que para ser um bom militar tem de forçosamente ter um bom suporte familiar”¹⁴⁶.

Cerca de 17% das mulheres responderam que “as transferências e colocações dificultam a conciliação trabalho/família:

“se eu quisesse concorrer a um curso, aí sim, ia interferir, porque já há mudanças de sítio, podia ir parar, por exemplo, ao Algarve. E por isso mesmo preferi não concorrer a nada”¹⁴⁷.

Também 30% dos homens entrevistados referem que “as transferências e colocações dificultam a conciliação trabalho/família:

“As transferências, por vezes, trazem dificuldades aos militares, (...) já estive 3 anos na madeira e aí foi complicado. Se conseguir conciliar o trabalho com o local onde vive, é ótimo, caso contrário é difícil”¹⁴⁸.

“Depende do serviço onde se está colocado, dado que os horários são diferentes, podem ser mais fáceis ou difíceis de conciliar, nomeadamente para quem está deslocado”¹⁴⁹.

Cerca de 17% das mulheres entrevistadas responderam que o horário é uma das causas da dificuldade de conciliação:

“Por vezes é complicado, quando se trabalha por turnos. O meu marido também é militar da guarda, por isso já estamos habituados, mas é complicado conciliar”¹⁵⁰;

“Os nossos horários são difíceis. Se não tivermos alguém do nosso lado que não perceba, vai gerar conflitos”¹⁵¹.

¹⁴⁴ Resposta 5.

¹⁴⁵ Resposta 11.

¹⁴⁶ Resposta 27.

¹⁴⁷ Resposta 2.

¹⁴⁸ Resposta 36.

¹⁴⁹ Resposta 14.

¹⁵⁰ Resposta 37.

¹⁵¹ Resposta 17.

Cerca de 20% dos homens entrevistados partilham da mesma opinião de que o horário é uma das causas da dificuldade de conciliação:

“Nas minhas funções agora é complicado, saio muito cedo e chego tarde, também tenho as minhas necessidades próprias, de fazer exercício, e ultimamente não consigo conciliar tudo, e não consigo estar por vezes com a minha filha”¹⁵².

Dos que responderam que era fácil conciliar a vida militar com a vida familiar, 32% das mulheres referem que “o apoio da família é fundamental”:

“O meu marido é militar da guarda, apoiamos-nos e compreendemo-nos um ao outro”¹⁵³.

Também 43% dos homens referem que “o apoio da família é fundamental”:

“É possível conciliar tudo, quando temos alguém ao nosso lado que percebe esta situação tudo é possível”¹⁵⁴;

Ainda cerca de 27% das mulheres e 14% dos homens referem que “para quem tem trabalho administrativo é fácil”.

Tabela 35 - Conciliação do papel de mãe/pai e de esposa/marido com a carreira profissional

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
A família sobrepõe-se à carreira	4	12%	4	16%	0	0%
A carreira sobrepõe-se à família	4	12%	0	0%	4	44%
O horário de serviço permite conciliar	7	21%	7	28%	0	0%
Partilha de tarefas em casa	7	21%	6	24%	1	11%
Separação trabalho/ família	8	24%	6	24%	2	22%
Inexistência de problemas	4	12%	2	8%	2	22%
Total das categorias	34	100%	25	100%	9	100%
Não Respostas	10	23%	8	24%	2	18%
Total geral	44	100%	33	100%	11	100%

Ao serem questionados sobre a forma como conciliam o papel de mãe/pai e de esposa/marido com a carreira profissional, as respostas das mulheres e dos homens diferem, conforme se observa na Tabela 35.

Para 7 mulheres o horário de serviço permite conciliar.

“Eu consigo conciliar porque tenho ajuda. Tanto o meu marido como o meu filho mais velho ajudam-me imenso”¹⁵⁵.

¹⁵² Resposta 33.

¹⁵³ Resposta 13.

¹⁵⁴ Resposta 39.

As respostas das mulheres dividem-se de igual forma, afirmando que a partilha de tarefas em casa ajuda na conciliação (6 respostas) e há a separação trabalho/família (6 respostas).

“consigo conciliar bem com o horário que tenho. Posso sair do trabalho e ir a uma reunião na escola das filhas ou ir a uma consulta”¹⁵⁶.

“Quando saio daqui do quartel, eu “desligo”, o trabalho fica para trás. Às vezes não se consegue, mas tem de ser feito”¹⁵⁷.

Para 4 mulheres a família sobrepõe-se à carreira, por exemplo:

“O meu marido também é GNR. Um de nós teve que abdicar da carreira. E neste caso, fui eu. É difícil quando não se tem ninguém para ficar com as crianças.”¹⁵⁸

Quanto às respostas dos homens, 4 entrevistados afirmam colocar a carreira à frente da família”.

“Reconheço que nem sempre tinha tempo para levar a família a passear ou a outras atividades, mas esse é o preço que se paga por enveredar por esta profissão e por ser Comandante. As horas de lazer não são muitas e o tempo escasseia sempre.”¹⁵⁹.

Ainda 2 homens mencionam a inexistência de problemas.

“Até ao momento não tenho tido qualquer problema em conciliar a minha vida familiar com a carreira profissional, naturalmente é apenas dedicação para ambas”¹⁶⁰.

Tabela 36 - Opinião da família mais próxima sobre a profissão que exerce

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Estão orgulhosos	10	25%	8	27%	2	20%
Apoiam	22	55%	14	47%	8	80%
A família no início não gostava, mas agora sim.	5	13%	5	17%	0	0%
Não sei a opinião deles	1	3%	1	3%	0	0%
Sem resposta válida	2	5%	2	7%	0	0%
Total das categorias	40	100%	30	100%	10	100%

Conforme a Tabela 36, ao ser colocada a questão sobre o que a família mais próxima pensa da profissão que exerce, a maioria dos homens entrevistados (80%) e uma grande parte das mulheres (47%) têm o apoio da família.

¹⁵⁵ Resposta 17.

¹⁵⁶ Resposta 26.

¹⁵⁷ Resposta 4.

¹⁵⁸ Resposta 23.

¹⁵⁹ Resposta 19.

¹⁶⁰ Resposta 3.

Ainda 27% das mulheres e 20% dos homens afirmam que a família tem orgulho na profissão que exercem.

No entanto, cerca de 17% (5 mulheres) dizem que a família no início não gostava, mas que atualmente gosta, como por exemplo:

“Quando eu disse que tinha entrado, que ia para Portalegre, a minha família não aceitou, porque considerou de pouco valor. Para os meus pais, o meu futuro já estava destinado, terminava a licenciatura e ia trabalhar para um banco”¹⁶¹;

“A minha mãe, (...) não gostou muito da ideia. Ela dizia que era muito perigoso (...). O meu pai achou muito bem, porque era um emprego fixo, estável e que tinha um ordenado todos os meses. Mas agora, não há ninguém a quem a minha mãe não diga que “a minha filha é da GNR”, por isso, tornou-se um orgulho para ela.”¹⁶²

Tabela 37 - Problemas específicos que a carreira coloca ao nível da conciliação entre trabalho e a família

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Coloca problemas	As transferências/colocações interferem	8	24%	4	17%	4	40%
	Os horários colocam problemas	3	9%	2	9%	1	10%
	Em funções operacionais traz problemas	12	36%	9	39%	3	30%
	Sem o apoio da família é difícil	10	30%	8	35%	2	20%
	Total das subcategorias	33	100%	23	100%	10	100%
Não coloca problemas	Não	5	38%	5	42%	0	0%
	Em funções administrativas não coloca problemas	8	62%	7	58%	1	100%
	Total das subcategorias	13	100%	12	100%	1	100%
Sim		33	72%	23	66%	10	91%
Não		13	28%	12	34%	1	9%
Total das categorias		46	100%	35	100%	11	100%
Sem resposta válida		2	4%	1	3%	1	8%
Total geral		48	100%	36	100%	12	100%

Relativamente a problemas específicos que a carreira coloca ao nível da conciliação entre trabalho e a família, 66% das mulheres e 91% dos homens apontam para a existência de problemas, como se observa na Tabela 37.

¹⁶¹ Resposta 32.

¹⁶² Resposta 5.

No entanto, 35% das mulheres (12 respostas em 35) e 1 homem mencionam que a carreira não coloca ao nível da conciliação entre trabalho e a família.

Dos inquiridos que responderam que a carreira coloca problemas ao nível da conciliação trabalho/família, 39% das mulheres e 30% dos homens justificaram que em funções operacionais se sentem alguns problemas, como ilustram estes excertos de algumas respostas dadas por mulheres:

“Estou sempre a pensar nos camaradas que estão nos Postos, porque também por lá passei e senti na pele. E os Postos dão, efetivamente, muito trabalho. E neles não há essa possibilidade de conciliar com a família. Para quem trabalha a nível administrativo, é excelente, perfeito, com fins de semana em casa e não se sujeitam a perigos que os camaradas dos Postos estão sujeitos. Acho que isso não devia ser assim, mas isto passa por uma boa gestão dos recursos humanos”¹⁶³;

“Quem estiver num Posto é mais problemático, não tem tempo para estar em casa com a família. O que se torna um problema, porque causa afastamento. E isso também não é bom para a educação das crianças”¹⁶⁴;

“No meu caso não, mas em geral sim. Nos Postos, os homens... vou falar dos homens, porque nos Postos há mais homens do que mulheres e as mulheres têm mais benefícios do que os homens, benefícios que estão na lei... portanto, um homem tem horários em que não consegue ter vida própria. Não consegue saber qual o horário que vai ter no dia seguinte. Se tiver filhos torna-se complicado. Acaba por chegar a casa de manhã, porque trabalhou de noite e já não vê o filho sair de casa, e se calhar no outro dia vai trabalhar à noite e já não pode deitar o filho. E quem acaba também por sofrer é o filho. E depois o casamento também sofre.”¹⁶⁵

Cerca de 35% das mulheres e 2 dos 10 homens entrevistados mencionam que sem o apoio da família é difícil.

Algumas das mulheres com esta opinião referem:

“Desde que haja uma boa comunicação entre o casal e que o cônjuge perceba quais as nossas funções acho que se consegue conciliar”¹⁶⁶;

“sabemos que progressões implicam novas colocações, e isso deve ser sempre tomado em conta, para conciliar com a família, tive de pensar bem, ver se temos ou não um apoio familiar que nos apoie, porque quando somos transferidos temos de levar a família atrás”¹⁶⁷.

E os dois homens que deram esta opinião referem que:

“No meu caso tenho estado sempre bem, mas a mulher também trabalha. É fácil conciliar”¹⁶⁸.

¹⁶³ Resposta 12.

¹⁶⁴ Resposta 31.

¹⁶⁵ Resposta 23.

¹⁶⁶ Resposta 25.

¹⁶⁷ Resposta 4.

“Bem, alguns problemas, sim, mas nada que não se possa conciliar. Costumamos dizer que temos dois casamentos; um com a esposa “mulher” e outro com a profissão”¹⁶⁹.

Para 4 mulheres e 4 homens as transferências/colocações interferem. As mulheres consideram que:

“Não é fácil ter a família a viver a mais de 500 km. O facto de estar numa secretaria ou num Posto não influencia, a distância de casa é que complica”¹⁷⁰.

“Sim, porque estando o pessoal muito longe de casa, é tudo muito complicado. Na minha opinião pessoal, eu apoio todos os meus camaradas a progredirem, o meu sonho foi seguir carreira, mas quando casei optei por não progredir para ficar sempre em casa.”¹⁷¹.

“Em parte, sim, por causa das colocações, porque hoje estamos aqui e amanhã podemos não estar.”¹⁷².

Os homens consideram que:

“Nas situações em que se está longe de casa (deslocado), ou em horário rotativo pode causar danos familiares.”¹⁷³

“É difícil, é muito difícil... por algum motivo existe uma taxa tão alta de divórcios na GNR. Uma promoção nem sempre é um benefício. Ao sermos transferidos, por exemplo, para norte ou para o sul do país, isso vai afetar, e muito, a vida familiar”¹⁷⁴.

E ainda para 2 mulheres e 1 homens os horários colocam problemas.

As mulheres afirmam que:

“Acredito que sim. Por causa dos horários, porque há muita gente que só sabe hoje às 17h00 que vai fazer o turno de amanhã de manhã e por vezes é complicado porque têm uma família”¹⁷⁵.

“no Posto é muito complicado por causa dos horários. Por vezes os turnos são prolongados decorrente das ocorrências.”¹⁷⁶.

Já o homem afirma que:

“Penso que pode provocar problemas. Quando estava no serviço de escala, havia dias que não via a minha mulher, pois como é enfermeira, por vezes não nos encontrávamos por imperativo de horários”¹⁷⁷.

¹⁶⁸ Resposta 24.

¹⁶⁹ Resposta 1.

¹⁷⁰ Resposta 21.

¹⁷¹ Resposta 37.

¹⁷² Resposta 9.

¹⁷³ Resposta 20.

¹⁷⁴ Resposta 18.

¹⁷⁵ Resposta 13.

¹⁷⁶ Resposta 36.

¹⁷⁷ Resposta 29.

Das mulheres que responderam “Não coloca problemas” podemos referir como exemplo de uma resposta:

“A nível de administração, para mim adapta-se bem, porque o horário me permite estar com a família, no meu caso não prejudica em nada”¹⁷⁸.

Como exemplo de respostas de homens que responderam que “Não coloca problemas” podemos referir:

“Se estiver em serviços administrativos não põe em causa a situação familiar. Se estiver a nível territorial os turnos dificultam muito a vida pessoal, por se ter uma carga horária muito elevada”¹⁷⁹.

Tabela 38 - A conciliação entre trabalho e a família é mais difícil para militares homens ou para militares mulheres

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
É mais difícil para as mulheres	17	71%	14	82%	3	43%
É difícil para ambos os géneros	7	29%	3	18%	4	57%
Total das categorias	24	100%	17	100%	7	100%
Sem resposta válida	16	40%	13	43%	3	30%
Total geral	40	100%	30	100%	10	100%

Conforme a Tabela 38, quando colocada a questão “Esta carreira coloca problemas específicos ao nível da conciliação entre trabalho e a família?”, a maioria das respostas das mulheres indicam que é mais difícil para as mulheres (14 respostas em 17).

“Penso que ainda continua a ser mais difícil para as mulheres, talvez não somente por culpa da instituição, mas talvez pela sociedade em geral, pois a maioria das pessoas ainda tem a ideia de que as mulheres têm mais obrigação que os homens de tratar vida do lar e de cuidar dos filhos”¹⁸⁰;

Também 3 homens indicam que é mais difícil para as mulheres, como podemos verificar no seguinte exemplo:

“É sem dúvida mais difícil para as mulheres, seja por questões afetivas de ligação com a prole, seja por questões culturais, são as mulheres, quem, por norma, tratam dos filhos em especial quando estão doentes. Também por norma são quem mais faz na "lida" da casa. No entanto, tem-se assistido a uma grande transferência dessas tarefas para os homens que alterou já a noção cultural que existia de "separação" de funções”¹⁸¹.

¹⁷⁸ Resposta 1.

¹⁷⁹ Resposta 32.

¹⁸⁰ Resposta 36.

¹⁸¹ Resposta 9.

Enquanto a maioria dos homens (4 respostas em 7) afirmam que é difícil para ambos os géneros.

“Penso que deva ser igual porque ambos têm deveres com a família, embora por vezes se queira passar que as mulheres têm mais responsabilidade”¹⁸².

4.3.2.5 Situação futura

Tabela 39 - Expetativas em relação ao futuro profissional na GNR

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Promoção	21	51%	18	58%	3	30%
Transferência	4	10%	4	13%	0	0%
Continuar na mesma situação atual	6	15%	5	16%	1	10%
Não tenho expetativas	7	17%	3	10%	4	40%
Transferência para outro serviço	3	7%	1	3%	2	20%
Total das categorias	41	100%	31	100%	10	100%

Como se pode observar na Tabela 39, relativamente às expetativas em relação ao futuro profissional na GNR, 58% das respostas das mulheres (18 respostas em 31) afirmam que pretendem a promoção, como se pode ver no seguinte excerto:

“Progredir na carreira, fazer o melhor trabalho, e acima de tudo desempenhar bem as minhas funções, ser um excelente profissional”¹⁸³.

“(…) continuar a progredir, agora é uma questão de tempo e avaliação”¹⁸⁴.

Também 3 homens entrevistados responderam ter como expetativas a promoção, como se pode verificar no seguinte exemplo:

“Concorrer antes dos 35 anos ao curso de Sargentos”¹⁸⁵.

“As expetativas são aguardar a promoção”¹⁸⁶,

Ainda 3 mulheres e 4 homens afirmam não ter expetativas.

Como exemplo de respostas de mulheres temos os seguintes excertos:

“Não sei onde vou ficar, não sei o que vou fazer (...) tudo está ainda muito indefinido.”¹⁸⁷;

¹⁸² Resposta 22.

¹⁸³ Resposta 10.

¹⁸⁴ Resposta 34.

¹⁸⁵ Resposta 11.

¹⁸⁶ Resposta 6.

“Nos tempos que correm, não tenho assim tão grandes expetativas nem ambições. Quando entrei tinha muitas ambições, mas atualmente, não”¹⁸⁸.

Como exemplo de respostas de homens que dizem não ter expetativas temos os seguintes excertos:

“Já tenho muito poucas expetativas. Cheguei ao ponto de não ver muito para a frente, o que me causa uma grande desmotivação. Não estou a ver as progressões de forma tão fácil, tão simples”¹⁸⁹.

“Não são muito boas... Não serei General, porque não sei se a Guarda algum dia terá Generais, pelo menos nos próximos quinze anos. É a maior mágoa que tenho. E vou sair dentro de 1 ano e meio com a mágoa da Guarda não ter oficiais gerais nos seus quadros – e temos oficiais superiores muito competentes”¹⁹⁰.

E 5 mulheres pretendem “continuar na mesma situação atual”, como se pode constatar nas respostas:

“Manter o que tenho, (...) Não quero progredir, porque posso ficar nos últimos lugares e aí tenho colocações muito longe de casa”¹⁹¹.

“Acabar como cabo e ir para perto de casa”¹⁹².

Também 1 homem respondeu pretender “continuar na mesma situação atual”.

“Por enquanto é fazer a minha carreira, e desempenhar bem as competências que me são atribuídas”¹⁹³.

Ainda 4 mulheres responderam que pretendem ser transferidas.

“Gostaria de ser transferida para Santarém, uma vez que ficaria mais próxima de casa.”¹⁹⁴

“O que eu quero é ir para a minha terra, já fiz o pedido”¹⁹⁵.

“Obter a transferência e ir por exemplo para um serviço de escola segura”¹⁹⁶.

¹⁸⁷ Resposta 26.

¹⁸⁸ Resposta 32.

¹⁸⁹ Resposta 38.

¹⁹⁰ Resposta 25.

¹⁹¹ Resposta 24.

¹⁹² Resposta 3.

¹⁹³ Resposta 33.

¹⁹⁴ Resposta 23.

¹⁹⁵ Resposta 20.

¹⁹⁶ Resposta 21.

Tabela 40 - Possibilidade de aceder a um cargo de maior responsabilidade

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	29	78%	21	78%	8	80%
Não	4	11%	3	11%	1	10%
Não pretendo ter um cargo de maior responsabilidade	4	11%	3	11%	1	10%
Total das categorias	37	100%	27	100%	10	100%
Sem resposta válida	3	8%	3	10%	0	0%
Total geral	40	100%	30	100%	10	100%

Como se pode observar na Tabela 40, as respostas das mulheres revelam maioritariamente (78%) que é possível aceder a um cargo de maior responsabilidade.

“Sim, é o meu caso. Os cargos são consoante o posto. Neste momento, estou a ocupar um cargo de capitão, 2 postos acima do meu.”¹⁹⁷;

As respostas dos homens também apontam no mesmo sentido, já que 8 dos 10 homens entrevistados responderam, igualmente, ser possível aceder a um cargo de maior responsabilidade.

Sim, espero que sim, pela promoção sim.¹⁹⁸

No entanto, 3 mulheres mencionam que não é possível.

“Para concorrer a oficial já não posso por causa da idade.”¹⁹⁹

“Para mim é complicado porque a chefia é de um tenente-coronel e isso só no final da carreira”²⁰⁰.

Igualmente 1 homem menciona não ser possível atingir um cargo de maior responsabilidade.

“Para mim é complicado porque a chefia é de um tenente-coronel e isso só no final da carreira”²⁰¹.

Ainda 3 mulheres responderam que não pretendem ter um cargo de maior responsabilidade, como por exemplo:

“Não procuro um cargo de maior responsabilidade, quero um cargo independentemente com mais ou menos responsabilidade mas acima de tudo por uma questão de gratificação pessoal”²⁰²;

¹⁹⁷ Resposta 24.

¹⁹⁸ Resposta 39.

¹⁹⁹ Resposta 14.

²⁰⁰ Resposta 15.

²⁰¹ Resposta 15.

²⁰² Resposta 9.

“Neste momento já não, porque há o fator família, porque se for para outro curso, não tenho garantias de ficar perto da família, é mesmo opção”²⁰³.

Igualmente 1 homem respondeu não pretender ter um cargo de maior responsabilidade, como por exemplo:

“Não pretendo, mas se quisesse era possível”²⁰⁴.

Tabela 41 - Projetos de vida que gostaria de ver realizados

Categoria	Total		Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Projetos ligados à família	10	19%	8	19%	2	17%
Progressão na carreira	10	19%	7	17%	3	25%
Estudar	14	26%	11	26%	3	25%
Conhecer/desempenhar mais funções dentro da GNR	3	6%	3	7%	0	0%
Transferência	4	7%	4	10%	0	0%
Manter-se na mesma situação	12	22%	8	19%	4	33%
Sair da GNR	1	2%	1	2%	0	0%
Total das categorias	54	100%	42	100%	12	100%

Pode-se contatar através da Tabela 41, que quando questionados sobre os projetos de vida que gostaria de ver realizados, 26% das respostas das mulheres inquiridas (11 respostas de 42) afirmaram que pretendem continuar a “estudar”.

“Projetos pessoais, acabar a minha licenciatura”²⁰⁵;

“Estou a acabar o 12º ano através das novas oportunidades”²⁰⁶.

Também 3 homens responderam pretenderem continuar a estudar, como constitui exemplo o seguinte extrato:

“Pessoais: acabar a licenciatura que estou a terminar e continuar a ser feliz. Quanto a estudar é um projeto só meu, pessoal, nunca pensei em vir a exercer, nem com a GNR, nem sozinho”²⁰⁷.

Algumas das respostas dadas por mulheres (8 respostas), mas também por homens (4 respostas), revelam algum conformismo com a posição atualmente alcançada. Algumas das mulheres revelam mesmo sentirem-se realizadas:

²⁰³ Resposta 11.

²⁰⁴ Resposta 37.

²⁰⁵ Resposta 30.

²⁰⁶ Resposta 18.

²⁰⁷ Resposta 6.

“Eu, neste momento, sinto-me realizada”²⁰⁸;

“Atualmente, não tenho grandes projetos de vida. Os que eu tinha, já os consegui concretizar”²⁰⁹.

Oito das respostas dadas por elementos femininos e duas dadas por elementos masculinos indicaram terem projetos relacionados com a família, nomeadamente com os filhos.

Cerca de 36% das respostas das mulheres entrevistadas indicaram projetos que são de índole profissional, tais como progredir na carreira, obter transferência, desempenhar outras funções ou, no caso de uma agente do sexo feminino, sair da GNR. Cerca de 25% das respostas dos militares do sexo masculino indicam ter como projeto progredir na carreira.

Tabela 42 - Pretensão de continuar a ser efetivo na GNR

Categoria	Subcategoria	Total		Mulheres		Homens	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	Gosto do que faço	19	45%	15	50%	4	33%
	Pretendo um emprego estável	14	33%	10	33%	4	33%
	Pretendo continuar a ser efetivo da GNR	9	21%	5	17%	4	33%
	Total das subcategorias	42	100%	30	100%	12	100%
Sim		42	95%	30	94%	12	100%
Não		1	2%	1	3%	0	0%
Ainda não sei		1	2%	1	3%	0	0%
Total das categorias		44	100%	32	100%	12	100%

Conforme se observa na Tabela 42, quando indagados se pretendem continuar na GNR, 28 mulheres afirmaram pretenderem continuar a ser efetivos na GNR, sendo que 15 mulheres justificaram a sua decisão afirmando que gostam do que fazem.

”Sim, porque foi o objetivo da minha vida, porque gosto, gosto do serviço, gosto da vida militar, gosto da camaradagem”²¹⁰.

“Sim, não me passa pela cabeça fazer outra coisa. Eu sou de fazer opções e esta foi uma opção que tomei, se voltasse atrás fazia o mesmo, tive uma carreira muito feliz e boa, e que me dá real satisfação”²¹¹.

Também 4 homens responderam que pretendem permanecer na GNR porque gostam do que fazem.

“Sim (...) Estou num trabalho que gosto”²¹².

²⁰⁸ Resposta 11.

²⁰⁹ Resposta 4.

²¹⁰ Resposta 25.

²¹¹ Resposta 17.

“Sim, vim por opção, até à data estou agradado com a instituição e pretendo continuar”²¹³.

A estabilidade do emprego foi a justificação para 10 mulheres.

“Pretendo continuar porque é estável. Pelo que se vê cá fora, desemprego, ninguém tem dinheiro, há empresas a fechar, portanto, a GNR, para mim, é o mais seguro”²¹⁴;

“Claro, o mercado de trabalho lá fora está difícil, aqui tenho estabilidade, e não me vou meter num mercado de trabalho que não me dá garantias”²¹⁵;

“Pretendo continuar, porque é o meu trabalho, e é um dos únicos onde se ganha alguma coisa. Procuo a estabilidade económica”²¹⁶.

Também quatro homens afirmaram que pretendem um emprego estável.

“Sim, principalmente pela estabilidade profissional”²¹⁷.

“Sim, porque se o futuro é negro tenho de agarrar este emprego que tenho que me dá estabilidade”²¹⁸,

No entanto, 1 homem entrevistado afirmou que ainda não sabe se continua na GNR.

“Dependerá das propostas que surgirem.”²¹⁹.

E ainda 1 mulher entrevistada respondeu que vai efetivamente sair de trabalhar na instituição.

“(…) vou ingressar nos quadros da judiciária, penso também na valorização do salário, pois vou ganhar melhor e tudo é diferente desta grande máquina na GNR, aqui sou mais entre muitos. Quero chegar mais além, até em questão de investigação”²²⁰.

²¹² Resposta 34.

²¹³ Resposta 35.

²¹⁴ Resposta 9.

²¹⁵ Resposta 3.

²¹⁶ Resposta 10.

²¹⁷ Resposta 34.

²¹⁸ Resposta 30.

²¹⁹ Resposta 4.

²²⁰ Resposta 7.

5. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Neste subcapítulo, iremos comentar as principais observações efetuadas na análise dos dados. Foi nosso intuito tentar estabelecer uma relação entre os resultados encontrados e as conceções teóricas existentes, com o objetivo de obter uma resposta coerente à questão de partida “em que medida os militares masculinos e femininos percebem existir igualdade de género na GNR” e alcançar os objetivos pretendidos neste estudo.

Neste sentido, iremos apresentar quais os aspetos das entrevistas que evidenciam onde as perceções de homens e mulheres sobre a existência de igualdade de género na GNR são semelhantes ou diferentes e em que aspetos concordam ou discordam, de forma a aferirmos se a perceção de igualdade de género na GNR se diferencia ou não consoante o género.

5.1 SITUAÇÃO ANTERIOR AO INGRESSO NA GNR

Do discurso dos entrevistados, relativamente à situação anterior ao ingresso na GNR, apuramos algumas diferenças de acordo com o género. Constatámos que 37% das mulheres entrevistadas eram estudantes, enquanto 60% dos homens eram militares das Forças Armadas, sendo que também cerca de 36% das mulheres entrevistadas estavam vinculadas às Forças Armadas antes de ingressarem na GNR. Esta ligação ao meio militar resulta das políticas públicas de igualdade de género que foram surgindo ao longo dos anos na sociedade civil e transpostas para o meio militar, assim como permitida pelas leis de integração das mulheres nas Forças Armadas, no entanto, constata-se que a ligação ao meio militar antes do ingresso na GNR é mais elevado relativamente aos homens entrevistados do que relativamente às mulheres.

Antes do ingresso, a maioria das mulheres entrevistadas era solteira (93%), assim como a maioria dos homens (60%) contudo, essa situação alterou-se ao longo do tempo, já que a maioria dos entrevistados (47% das mulheres e 90% dos homens), atualmente, se encontra casada.

Uma das grandes diferenças verificadas prende-se com o conhecimento que os entrevistados tinham de alguém nas Forças Armadas antes do ingresso na GNR, podendo aferir-se que 67% das mulheres entrevistadas tinham familiares no meio militar, enquanto 60% dos homens não conheciam ninguém nesse meio.

No entanto, ressaltam-se algumas semelhanças para ambos os géneros, pois relativamente à influência que os entrevistados podem ter sofrido pelos familiares e conhecidos pertencentes ao meio militar no ingresso na GNR, tanto a maioria das mulheres (15 das 23 mulheres que conheciam alguém) como a maioria dos homens (3 dos 4 que conheciam alguém) afirmaram não ter sofrido influência dos mesmos. No entanto, essa proximidade com o meio pode influenciar, mesmo que inconscientemente, os indivíduos, dado que, ao longo da sua vida, são indiretamente socializados nos valores e princípios do contexto militar através do contacto com esses familiares e pessoas que lhes estão próximos.

Quanto às principais motivações de ingresso na GNR, o destaque dado pelos entrevistados são idênticos. Para 56% das mulheres entrevistadas os motivos relacionam-se com o emprego e as condições de trabalho, enquanto 60% dos homens responderam ter como motivação o emprego.

Outra motivação idêntica para ambos os géneros é a atração pela vida militar, motivação para 34% das mulheres e para 30% dos homens. Podemos, assim, correlacionar estes motivos com o modelo institucional de Moskos. Os motivos classificados nas categorias de emprego e condições de trabalho não se restringem à remuneração e constituem preocupações passíveis de serem encontrados em outros setores de atividade. Sendo preocupações não específicas do meio militar, contrastam visivelmente com o modelo institucional apresentado por aquele autor onde se salientam os valores intrínsecos ao meio militar. Pode, assim, dizer-se que, no que respeita às motivações, a GNR se aproximará mais do modelo ocupacional que do institucional, apresentados por Moskos (1995, p. 98), ainda que de forma não muito pronunciada. Convém, no entanto, realçar que o militar, no modelo ocupacional, mesmo exercendo, acima de tudo uma profissão, não abdica dos valores, da vocação, do apelo para servir (Vaz, 2005).

Reportando-nos agora aos projetos iniciais dos entrevistados na altura do ingresso na GNR, é evidente a diferenciação de opiniões consoante o género. Para as mulheres entrevistadas, 58% responderam pretender progredir na carreira, 13% responderam não ter projetos definidos e 13% afirmaram querer ter um emprego estável, enquanto a maioria dos homens (75%) responderam pretenderem a progressão na carreira.

Salienta-se que dos 27 entrevistados que responderam ter como intenção a progressão na carreira (18 mulheres e 9 homens), 8 não conseguiram atingir o seu fim (6 mulheres e 2 homens). Nestes casos, constata-se que tal se deveu, principalmente, devido ao facto dos entrevistados terem tomado a decisão de desistirem da carreira em prol da família. Shields refere mesmo que as mulheres militares são jovens e se encontram em idade de serem mães, com tendência a valorizarem a família em oposição à carreira, virando-se, assim, tendencialmente, para o modelo ocupacional (Shields, 1988, p. 109).

A forma como os entrevistados tiveram conhecimento do concurso de ingresso na GNR é notoriamente diferente para ambos os géneros. Enquanto 58% das mulheres entrevistadas tiveram conhecimento através das redes pessoais, 63% dos homens souberam do ingresso através de meios que não envolvem as suas redes pessoais, tais como a pesquisa na internet ou em órgãos de comunicação social. Este aspeto pode ser relevante para a Instituição ter em conta no recrutamento de guardas, que se diferencia claramente consoante o género.

Contudo, um aspeto comum a ambos os géneros está patente na escolha de uma profissão diferente caso não tivessem ingressado na GNR. Nesta questão tanto a maioria das mulheres (73%), como a maioria dos homens (70%) responderam que teriam escolhido uma profissão diferente do meio militar.

5.2 INGRESSO NA CARREIRA

Reportando-nos agora ao ingresso na carreira, para 67% das mulheres entrevistadas as provas foram consideradas adequadas, opinião partilhada pela totalidade dos homens. Ressalva-se, porém, que 30% das mulheres entrevistadas, consideraram as provas de ingresso inadequadas, referindo que algumas provas não eram necessárias, como por exemplo, História de Portugal ou Matemática.

Também quanto à utilidade do curso de ingresso para as funções exercidas se observam diferentes perceções consoante o género. As mulheres entrevistadas dividem-se entre a utilidade para adaptação ao meio militar (40%) e a utilidade para as funções (40%) enquanto para a maioria dos homens entrevistados (90%) o curso foi útil para as funções exercidas. Estes resultados permitem deduzir um esforço por parte das mulheres na adaptação ao contexto, que não é sentido dessa forma pelos homens. Contudo, como vimos anteriormente,

os homens entrevistados provêm já de outros contextos militares, pelo que esse momento de adaptação poderá ter ocorrido já no contexto militar anterior.

Ressalva-se, ainda, uma outra perceção idêntica para ambos os géneros, visto que 86% das mulheres e 73% dos homens consideram o curso útil para a sua integração na GNR. Reforça-se assim a importância da realização do curso para os militares que transitam para esta Instituição.

Atendendo agora à fase após o fim do curso, evidenciamos alguns aspetos que são diferentes para homens e mulheres. Assim, assinalamos que 56% das mulheres inquiridas e 73% dos homens percecionaram a sua integração na GNR como positiva, no entanto, 44% das mulheres e 27% dos homens têm opinião contrária, ou seja, sentiram que a integração foi negativa. As principais razões assinaladas para a integração positiva devem-se sobretudo ao apoio dos pares e à adaptação ao meio ambiente masculino decorrente das Forças Armadas, assim como ao contexto já feminizado da GNR, e à colocação ser perto de casa. Shields (1988, p. 108) refere que existem inúmeros fatores que permitem melhorar o ambiente militar, incluindo os horários, maior número de mulheres, mudança de mentalidades dos pares, atitudes de maior equidade de género na própria sociedade. A integração negativa considerada por 44% das mulheres e 27% dos homens entrevistados teve como principal justificação as dificuldades devido às funções inerentes ao cargo desempenhado. Shields (1988, pp. 107-108) refere também que as mulheres militares não se sentem atraídas por empregos não tradicionais e que elas estão menos interessadas do que os homens em trabalhos exteriores, estando menos preparadas do que os homens, tanto fisicamente como psicologicamente para trabalhos tipicamente masculinos. Os entrevistados consideram ainda como fator de integração negativa o não apoio dos pares, a ausência de escolha das unidades devido à falta de instalações para mulheres, assim como, a adaptação difícil ao regime militar, contextos muito masculinos e dificuldades do contexto social onde o Posto estava localizado. Shields (1988, p. 107) refere que o maior obstáculo é a integração das mulheres no meio militar em especialidades não tradicionais, devido a preconceitos que colegas masculinos possam ter em relação às suas colegas mulheres, pois quando são bem-sucedidas nas suas funções, os seus colegas masculinos põem a feminidade delas em causa e quando elas falham os seus colegas assumem que é pelo facto de serem mulheres.

5.3 SITUAÇÃO PROFISSIONAL ATUAL

Recaindo a análise à situação profissional atual dos entrevistados, também podemos observar percepções de que a igualdade de género se diferencia consoante o género. Neste sentido, quanto aos cargos desempenhados, verifica-se que 3 das 30 mulheres entrevistadas exercem cargos de chefia, enquanto 7 dos 10 homens têm cargos de chefia. No entanto, tal pode dever-se ao facto das mulheres ainda serem bastante recentes no meio laboral da GNR e ainda não terem conseguido aceder a cargos de chefia devido ao tempo que é necessário para alcançar esses lugares.

Quanto à forma como a vivência entre homens e mulheres é vista num meio de homogenia masculina, é notório que é percecionada para a maioria dos entrevistados (70% das mulheres e 92% dos homens), como sendo um relacionamento positivo. Os entrevistados mencionaram mesmo que a entrada das mulheres veio beneficiar a GNR, dando o exemplo de situações como o caso de violência doméstica, nas quais, segundo a opinião de 13% dos entrevistados, as mulheres têm uma melhor interação com a vítima (frequentemente do género feminino) do que os homens.

No entanto, 30% das mulheres e 8% dos homens percecionam essa mesma vivência como sendo um relacionamento negativo, afirmando que ainda há homens contra a entrada das mulheres na GNR (8 respostas dadas por mulheres) e as mulheres são percecionadas como beneficiando de uma relação de facilitismo (2 mulheres e 1 homem), pois, como é referido nas entrevistas, em algumas Unidades Territoriais não permitem estar duas mulheres de serviço à noite, por motivos de segurança, o que cria desacordos e sentimentos de injustiça.

Salienta-se ainda a percepção idêntica quanto ao modo de agir dos militares masculinos na presença dos militares femininos, visto que 46% das mulheres e 41% dos homens inquiridos afirmam que os militares masculinos têm uma linguagem mais cuidada na presença das agentes femininas. Também, perto de 26% das mulheres e 35% dos homens reportam que os homens adotam um comportamento diferente na presença das suas colegas.

Ressalva-se, porém, que perto de 23% responderam não haver qualquer tipo de diferença no comportamento e apenas 2 mulheres consideraram que quando os militares masculinos estão na presença dos militares femininos o comportamento é pior, com atitudes agressivas.

Quanto ao comportamento das chefias em relação ao efetivo feminino, verifica-se uma assinalável diferença de perceções de igualdade de género. A maioria das mulheres entrevistadas (69%) menciona não haver tratamento diferenciado, percecionando assim a existência de igualdade de género, porém a maioria dos homens (70%) afirma que há tratamento diferenciado. As razões deste tratamento diferenciado é fundamentado pelos entrevistados (2 mulheres e 4 homens) aludindo que as mulheres são beneficiadas (proteccionismo), mencionando que a flexibilidade de horários é mais fácil para mulheres, há maior cuidado das chefias ao falar com mulheres e há proteccionismo às mulheres ao não nomear equipas de 2 mulheres à noite em zonas de perigosidade. Uma das mulheres entrevistada afirmou existir discriminação das mulheres, mencionando um caso em que a chefia nomeava apenas homens para o terreno. Este aspeto merece, no entanto, ser aprofundados noutros estudos, dado que neste trabalho entrevistámos maior número de mulheres do que de homens.

Um outro aspeto cuja perceção é igual para ambos os géneros corresponde ao efeito que a entrada das mulheres poderá ter tido no funcionamento da GNR. Assim, verifica-se que a maioria das mulheres inquiridas (98%) admite que a entrada das mulheres modificou o funcionamento da GNR, perceção assumida, também, por todos os homens inquiridos, mencionando que a entrada das mulheres veio beneficiar a GNR. Como principais modificações 86% das mulheres entrevistadas e 94% dos homens indicam a imagem da instituição, as relações humanas e uma maior proximidade com a população. Tal como foi abordado por Guy e Newman (2004, p. 289) existem diferenças de desempenho no trabalho de acordo com a gestão emocional de homens e mulheres (trabalho emocional). Neste sentido, podemos considerar que o contacto com o cidadão pode ter melhorado devido ao conceito introduzido em 1995, por Daniel Goleman, inteligência emocional, ou seja, a capacidade de perceber e expressar emoções, assimilar emoções em pensamento, entender e racionalizar com emoção e entender suas emoções e a dos outros (Mayer e Salovey, 1997) *apud* Valle (2006, p. 12), na qual se inclui a empatia, isto é, a capacidade de entender o que os outros sentem, tão necessário e patente no serviço público que exige um contacto mais próximo do cidadão, como é o caso das situações de violência doméstica das quais as mulheres são mais frequentemente vítimas.

Quanto ao que a GNR possa ter perdido com o ingresso das mulheres, a opinião diferencia-se consoante o género, observando-se que na generalidade, os entrevistados julgam que a GNR não perdeu nada (93% das mulheres e 70% dos homens). No entanto, 30% dos homens inquiridos apontaram aspetos pouco positivos para a GNR, mencionando a dispensa de horários e faltas pela lei da maternidade. Referindo, também, que há funções na parte operacional difíceis para as mulheres e que por parte de alguns cidadãos, há falta de respeito pelos militares femininos. Embora tenhamos entrevistado poucos homens, e dos entrevistados poucos tenham indicado aspetos negativos com a entrada das mulheres, não deixa de ser recomendável que, em estudos futuros e de natureza quantitativa, se considerem inquirir sobre os aspetos referidos nestas entrevistas, tentando aprofundar ainda mais porque razão os consideram pouco positivos.

Quanto a situações de exclusão ou resistência vividas, tendo em conta o teor da questão, esta foi apenas respondida pelos militares do sexo feminino. Assim, constatou-se que 73% das mulheres entrevistadas responderam que nunca tiveram nenhuma situação em que se tenham sentido excluídas ou resistência por parte de elementos masculinos, retratando assim uma perceção de existência de igualdade de género na GNR. Shields (1988, p. 108) refere que com uma integração total da mulher no meio militar, é mais fácil julgar os pares como indivíduos e com base na maneira como desempenham as suas tarefas e não em função do género. No entanto, 27% das mulheres afirmaram o contrário, mencionando como exemplo, o protecionismo dos colegas em situações de perigo ou as dificuldades de colocação devido à falta de instalações apropriadas para mulheres, constatando-se, assim, existirem ainda algumas dificuldades. Novamente, também neste ponto se sugerem mais estudos para aferir, com uma base de inquirição mais alargada, com que frequência ocorrem situações de sentida desigualdade de género.

Atendendo agora a situações em que efetivos masculinos tenham tentado excluir ou tenham resistido à inclusão de elementos femininos em equipas de trabalho, a opinião de ambos os géneros é idêntica, 90% das mulheres e 90% dos homens afirmaram não ter conhecimento de nenhuma situação de exclusão, evidenciando, desta forma, uma igualdade de género. No entanto, 3 mulheres e 1 homem afirmaram ter assistido a uma situação destas, mencionando, como exemplo, que na academia havia resistência para incluírem as mulheres nas equipas

quando havia exercícios físicos, por considerarem as mulheres como elementos mais fracos a nível físico.

Quanto à igualdade de género na progressão na carreira, perto de 97% das mulheres e a totalidade dos homens entrevistados consideram que as oportunidades de progressão na carreira são iguais entre homens e mulheres, o que à partida sustenta a ideia de existirem igualdade de oportunidades entre géneros. De facto, no Estatuto do Militar, está contemplada a progressão na carreira, não fazendo distinção de géneros, ou seja, os cursos e tipo de avaliação inerentes à progressão são iguais para ambos os géneros, o que se enquadra no modelo ocupacional de Moskos (1988). No entanto, cerca de 3% afirmam que “as leis são as mesmas, mas as pessoas que avaliam influenciam”²²¹, deixando subentendido a percepção de existirem desigualdades de tratamento ainda que de forma pouco clara.

Ao serem questionadas sobre a questão do predomínio masculino em cargos de topo, perto de 80% das mulheres inquiridas e 82% dos homens inquiridos afirmam que o facto de não haver muitas mulheres nesses cargos prende-se, sobretudo, a razões não imputáveis ao género, tais como o número ainda reduzido de mulheres na GNR e ser apenas uma questão de tempo. No entanto, observa-se ainda que 9% das mulheres e 9% dos homens entrevistados consideram que tal ocorre devido a fatores ligados a desigualdade de género, porque ainda há homens que não aceitam bem o comando das mulheres, justificando que a GNR é muito militarista e que há cargos que são dos homens. Esta opinião é coerente com a ideia de que as mulheres têm o seu caminho vedado ou dificultado em relação aos cargos de topo por causa de como o papel de líder é percecionado²²² (Barracho e Martins, 2010, p. 117). Também Barrett (1996) afirma que o conceito de hegemonia masculina está associado a uma ideologia social e práticas sociais que se baseia numa determinada imagem idealizada da masculinidade em oposição às imagens de feminilidade (1996, p. 1307), o que permite que haja uma discrepância de número em relação a posições de poder.

Homens e mulheres têm opiniões contrárias quanto à questão da influência que uma chefia feminina pode ter nos seus efetivos. Na opinião de 48% das mulheres e de 40% dos homens entrevistados, a chefia feminina é melhor do que a chefia masculina. Contudo, a maioria das mulheres (60%) e 48% dos homens consideram ser indiferente o género da chefia. Segundo

²²¹ Como no caso dos cargos de coronel que, como previsto no Estatuto do militar, é um posto por escolha, enquadrando-se, assim, no modelo institucional de Moskos.

²²² Teoria de Congruência do Papel de Eagly e Johannesen-Schmidt.

Barracho e Martins (2010, p. 135) quando homens e mulheres ocupam a mesma posição dentro de uma organização, com o mesmo poder e estatuto não se esperam diferenças de género no desempenho do cargo. Significando, assim, que as mulheres que exercem cargos de chefia são tão respeitadas como os homens que exercem o mesmo cargo.

Relativamente às dificuldades sentidas no exercício das funções derivadas do facto de serem mulheres, só se apuraram as perceções dos militares femininos, tendo em conta o teor da questão. Neste sentido, evidenciou-se que perto de 82% das mulheres entrevistadas afirmou que o facto de ser mulher não trouxe qualquer tipo de dificuldade no desempenho das funções, evidenciando a existência de igualdade de género. No entanto, 3 mulheres responderam que trouxe dificuldades, justificando que nos Postos é mais difícil desempenhar as funções sendo mulher devido aos horários, principalmente quando se tem família, mostrando assim a perceção de que o género é um fator influenciador no desempenho das funções. Shields (1988, p. 104) afirma que a decisão de abandonar a carreira militar prende-se, na maioria das vezes, porque a mulher sente que é difícil conciliar a família com as responsabilidades próprias da carreira militar.

Passando à perceção sobre a conciliação trabalho/família, cerca de 51% das respostas das mulheres e 59% das respostas dos homens entrevistados vão ao encontro de que é difícil conciliar o trabalho com a família, mencionando a questão das colocações em unidade territoriais (horários difíceis), bem como as transferências/colocações, referindo ser essencial o apoio da família, não havendo, assim, diferenciação consoante o género. O que convém salientar das respostas obtidas nestas questões será a necessidade de realizar um estudo nas Unidades Territoriais.

Porém, quanto aos problemas específicos existentes na conciliação trabalho/família, a opinião dos entrevistados é divergente, pois mesmo que sejam visíveis semelhanças na opinião de que há problemas na conciliação trabalho/família (66% das mulheres e quase a totalidade dos homens, 91%), para 34% das mulheres e 9% dos homens a perceção é de não haver problemas na conciliação trabalho/família.

Relativamente aos problemas apresentados, as opiniões são idênticas para ambos os géneros, pois 39% das mulheres e 30% dos homens que responderam haver problemas, referem que nas funções operacionais existem mais problemas. Enquanto 17% das mulheres e 40% dos

homens referem que as transferências e colocações são os maiores problemas na conciliação. Já para quem acredita não haver problemas na conciliação trabalho/família, 58% das mulheres e 9% dos homens justificam afirmando que a conciliação para quem tem trabalho administrativo é fácil.

Realça-se, novamente, que o que sobressai são as dificuldades existentes no trabalho operacional. Tal como já foi também referido por Shields (1988) também sobressaiu quando analisámos o processo de integração, quando a natureza do trabalho é menos tradicional, sendo realizado no exterior, as mulheres poderão sentir de forma mais intensa a dureza dessas atividades, também, naturalmente agravadas pela necessidade de responder às solicitações da família. Quanto à conciliação trabalho/paternidade, a forma de conciliar o papel de mãe/pai e de esposa/marido com a carreira profissional é patente as diferenças de género. Para as mulheres entrevistadas a carreira não se sobrepõe à família, enquanto 44% dos homens afirmam que a carreira se sobrepõe à família. Neste caso, é visível os dois modelos apresentados por Moskos, pois, enquanto para uns a família sobrepõe-se à carreira, não querendo, por vezes, progredir para não serem transferidos, o que poderia implicar um distanciamento da família (modelo ocupacional), para outros há a separação trabalho/família, sobrepondo-se a carreira à frente da família (modelo institucional).

Para cerca de 82% das mulheres e para cerca de 43% dos homens inquiridos a conciliação entre trabalho e a família é considerada mais difícil para militares mulheres do que para militares homens. Perto de 57% das respostas dos homens entrevistados consideram que a conciliação é difícil para ambos os géneros.

Shields (1988, p. 109) afirma que a parentalidade é diferente para homens e mulheres, mencionando que a maternidade implica maior desgaste de tempo e energia porque as mulheres para além de terem um emprego, também têm o trabalho doméstico e são as principais responsáveis pelas tarefas relacionadas com os filhos. O mesmo autor refere ainda que mesmo havendo quem consiga conciliar as duas situações, a maternidade é a principal razão das mulheres saírem das Forças Armadas (1988, p. 109). No caso da GNR, constatamos que esta é uma das razões principais para as mulheres não quererem progredir na carreira e continuarem a estar num local com horários que facilitem esta conciliação. Shields (1988, pp. 109-110) refere que é fácil conciliar a família/trabalho quando se tem um serviço com um horário regular e com os fins de semana livres. O que é possível alcançar no Comando Geral

da GNR, onde as funções são de natureza não operacional que comportam outros horários de trabalho e a deslocação para outras instalações. No entanto, torna-se mais difícil conciliar quando as mulheres estão colocadas longe da família e em locais de trabalho com horários não convencionais como é o caso das Unidades Territoriais da GNR, e caso tenham que escolher entre a carreira e a família, a maioria irá escolher a família. Shields (1988, p. 111) sustenta mesmo que a maioria dos problemas na integração das mulheres nos meios laborais militares acontecem quando exercem funções não tradicionais.

Ainda sobre a opinião que os familiares mais próximos têm acerca da profissão de que exercem, 47% das mulheres afirmaram terem o apoio da família, no entanto, 17% das mulheres revelaram que a família no início não gostava. Quanto à família dos homens entrevistados, a maioria (80%) afirmou terem tido o apoio dos seus familiares mais próximos.

5.4 SITUAÇÃO FUTURA

Encontramos, ainda, perceções diferentes sobre a situação futura. Quando indagados sobre o futuro profissional dentro da instituição, 58% das mulheres entrevistadas e 30% dos homens afirmaram ter como expectativa a promoção, ou seja, verifica-se que são as mulheres que mais almejam ser promovidas. Cerca de 26% das mulheres dizem não terem expectativas ou esperam manter a mesma situação, no entanto, metade dos homens inquiridos (50%) manifestaram não terem expectativas de serem promovidos. Relativamente à possibilidade de acesso a um cargo de maior responsabilidade, tanto homens como mulheres têm a mesma opinião, 78% das mulheres e 80% dos homens acreditam ser possível alcançarem um cargo superior ao seu, percecionando, desta forma, uma igualdade de género no acesso à carreira. Assim sendo, tanto homens como mulheres, consideram ser possível assumirem cargos de maior responsabilidade. Ou seja, não percecionam a existência de bloqueios formais. Contudo, a maioria das mulheres tem expectativas de promoção, enquanto grande parte dos homens perderam essa expectativa. Talvez porque entrevistámos menos homens do que mulheres e porque cerca de 57% das mulheres entrevistadas eram da categoria de Guardas.

Relativamente a projetos de vida que gostaria de ver realizados, 26% das mulheres e 25% dos homens inquiridos afirmaram que pretendem continuar a estudar. Cerca de 36% das mulheres e 25% dos homens têm em vista projetos profissionais, tais como a progressão. Quando indagados se pretendem continuar na GNR 94% das mulheres e a totalidade dos homens

entrevistados pretendem continuar a ser efetivos na GNR, justificando que gostam do que fazem e pretendem um emprego estável.

O facto de estarem muito ligados à organização é referido por Becker (1960, pp. 32-40), mencionando dois tipos de ligação com a organização onde trabalham: uma ligação a um nível material, porque necessitam dela para viver, ou seja, estão ligados para poderem manter o mesmo nível de vida, quer a nível salarial quer a nível de estabilidade de emprego. Por outro lado, existe uma vinculação de cariz afetivo, como se pode apurar no caso do coronel, que refere sair da GNR para a reforma, com uma mágoa, que é o facto de não poder ir a general, segundo o entrevistado, ele queria progredir na carreira, no entanto, “pena é que os políticos e os militares do Exército não pensem da mesma forma.”

Os resultados apontam para que não seja possível aceitar nenhuma das Proposições na sua totalidade, uma vez que existem aspetos em que as perceções são idênticas quanto à existência de igualdade ou desigualdade de género na GNR.

6. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por forma a finalizar este trabalho de investigação, iremos efetuar um resumo da temática e objeto estudado, dos objetivos pretendidos, apresentando algumas conclusões e considerações finais, assim como limitações sentidas e sugestões para estudos futuros.

Para dar início ao estudo, começou-se por se efetuar o enquadramento do problema abordando a relevância da investigação, assim como o objetivo e a pertinência do estudo efetuado. Seguidamente, referimos conceitos e teorias relativas à igualdade de género, fazendo uma diferenciação entre os conceitos de género e sexo, abordando, igualmente, teorias existentes relativas à igualdade de género no meio militar.

Deu-se particular atenção ao papel do Estado no combate à desigualdade de género, abordando, também, a igualdade de género a nível internacional e mais particularmente em Portugal, bem como a evolução da legislação referente à igualdade de género, pronunciando-nos, também, sobre o impacto que a (des)igualdade de género tem nas relações laborais, nomeadamente no desenvolvimento das carreiras profissionais e na gestão de recursos humanos, abordando conceitos como a segregação.

O mundo do trabalho foi, durante anos, predominantemente masculino, no entanto essa situação mudou e, atualmente, encontramos um meio laboral onde a “feminização, terciarização e precariedade seguem a par”, contudo “existem setores de atividade em que as mulheres estão sub-representadas” (Rebelo, 2002, p. 19). Os estudos sobre o género têm-se, assim, norteado no sentido de explicar a dificuldade de acesso ao poder por parte da mulher a vários níveis, quer seja, a nível familiar, político, social, laboral, entre outros. Tratando-se aqui da problemática da igualdade de género no meio laboral, procurou-se apurar, qual a discrepância existente entre os géneros na divisão do trabalho (segregação) e no poder profissional, direcionando o estudo para a força de segurança, Guarda Nacional Republicana, focando-nos no universo Comando Geral da GNR.

A análise dos resultados deste estudo permite-nos perceber, em primeiro lugar, a dimensão da entrada das mulheres na GNR que, até 1994, dispunha de um efetivo composto apenas de militares masculinos e, em segundo lugar, a perceção de igualdade de género numa unidade orgânica desse organismo da Administração Pública Central.

Embora o número de mulheres que concorrem à GNR tenha aumentado desde 1994, altura em que foi permitido o ingresso das mulheres na instituição, a proporção de militares do género feminino continua a ser muito inferior à de homens. De facto, na GNR, atualmente, existem 1.193 mulheres²²³, representando 5,1% do total de efetivos militares, encontrando-se ainda numa clara minoria, contribuindo, assim, para que o Ministério da Administração Interna, ao qual pertence, seja um dos que têm uma maior taxa de masculinização (Rando, 2011, p. 13). Do que se conseguiu apurar, este fenómeno deve-se, sobretudo, ao pouco tempo que decorreu desde o ingresso da primeira mulher na GNR até aos dias de hoje. O mesmo acontece com a diferença de número de mulheres em relação aos homens que ocupam posições de topo. O número reduzido de mulheres nessas posições deve-se ao facto de ainda serem recentes neste meio institucional e, também, devido à ainda reduzida percentagem de participação de mulheres na GNR.

De forma a podermos responder à questão de partida “Em que medida os militares masculinos e femininos percecionam existir igualdade de género na GNR?” foram entrevistados militares da GNR de ambos os géneros, visando, igualmente, testar a proposição 1: a perceção que a igualdade de oportunidades na carreira e no exercício profissional diferencia-se de acordo com o género ou a proposição 2: a perceção que a igualdade de oportunidades na carreira e no exercício profissional não se diferencia de acordo com o género.

Para potenciar a assimilação de militares do género feminino e garantir a igualdade de género, várias mudanças se foram produzindo na GNR ao longo dos anos, a nível de legislação, infraestruturas, fardamento, de forma a permitir a entrada de militares femininos no seu quadro de efetivos, e a garantir os mesmos direitos tanto para homens como para mulheres no que respeita à carreira e ao exercício profissional, humanizando a GNR e mudando a imagem que o cidadão tinha da instituição e dos seus militares.

Pelo que podemos observar pelos resultados apresentados, na perceção dos entrevistados, a GNR está adaptada ao género feminino, principalmente em Unidades onde predomina o serviço administrativo, realidade, porém, bastante diferente das Unidades Territoriais, que ao terem um serviço mais operacional e com outros horários, condicionam a conciliação trabalho/família, implicando, na maioria das vezes, a desistência da progressão na carreira em prol da família. Subsistem ainda algumas Unidades Territoriais que não estão preparadas para

²²³ Dados referentes a 20 de novembro de 2012.

receber militares femininos por não terem instalações adaptadas aos mesmos, o que limita as opções de trabalho dos militares femininos.

Nas entrevistas realizadas podemos perceber que os militares masculinos assumem diferentes reações à integração feminina na GNR. Enquanto uns as veem como iguais, outros veem-nas como indivíduos frágeis e vulneráveis com os quais devem ter mais cuidado a nível de comportamento e linguagem e até a nível de serviço, tendo um comportamento de protecionismo, não permitindo, na maior parte das vezes, equipas de 2 mulheres em serviços à noite em locais considerados de alguma perigosidade, o que para alguns militares masculinos é considerado de benefício/privilégio a favor das mulheres, logo de discriminação contra os homens. Outro aspeto também considerado como benefício para as mulheres e considerado fator discriminatório contra os homens, diz respeito às faltas, dispensa dos serviços de 24 horas e o horário flexível, por motivos familiares, o que é considerado como prejudicial para os outros militares, pois têm que assegurar o serviço delas enquanto estão ausentes. Existe assim, uma certa ambivalência na forma como alguns homens se relacionam com as mulheres em contexto militar, e que, por um lado, se podem relacionar com as suas representações sociais do género feminino mas, por outro, o tratamento diferenciado atendendo a especificidades de género pode ser percecionado como um tratamento privilegiado.

Quanto à progressão na carreira, os resultados indicam que quase a totalidade dos entrevistados perceciona haver igualdade de género na progressão, pois estão previstas no Estatuto do Militar da GNR. Indicativo desta igualdade de género na progressão na carreira é o facto da GNR já existirem chefias femininas, mesmo num meio laboral de hegemonia masculina. Verifica-se, porém, a predominância masculina em cargos de topo. Este facto é fundamentado pelos entrevistados, não por discriminação em relação às mulheres, mas sim por ter decorrido pouco tempo desde a entrada delas e por ainda serem em número reduzido. Pressupõe-se assim que, com o decorrer dos anos e com as progressões próprias de cada categoria, esta diferença de género em cargos de topo tenderá a esbater-se. Daí que a maioria das mulheres entrevistadas tenha como expectativa poder aceder a um cargo de maior responsabilidade, tal como os seus colegas de sexo masculino. Podem, também, no entanto, existir alguns condicionalismos para atingir estes cargos. Tal como é mencionado no Estatuto do Militar da GNR, algumas promoções não são por antiguidade ou por curso de especialização, mas sim por escolha. Como por exemplo, na categoria de Oficiais Superiores,

os postos de major e de coronel (existe atualmente uma major na GNR), e na categoria dos Oficiais Gerais, os postos de major-general e tenente-general, tendo estes últimos sido sempre ocupados por Oficiais pertencente ao Exército e não à GNR, o que é permitido dado a ligação da GNR com as Forças Armadas. Recentemente, um coronel da GNR encetou uma ação judicial que visa impedir a entrada de generais das Forças Armadas para o comando desta força de segurança. Com esta providência cautelar, a ligação que existe entre a GNR e o Exército, fica comprometida, na medida em que, enquanto ela decorrer, está impedida a transferência de militares do posto de major-general do Exército para a GNR²²⁴, perspetivando-se, assim, a possibilidade de algumas mudanças no relacionamento da GNR com o Exército.

Atendendo, então, aos resultados obtidos, de forma a responder à questão do ponto de partida “Em que medida os militares masculinos e femininos percecionam existir igualdade de género na GNR? ”, quanto às proposições formuladas, pode inferir-se que nenhuma das preposições apresentadas inicialmente pode ser aceite na totalidade, atendendo ao facto que na generalidade dos resultados obtidos, em alguns aspetos, verifica-se que existe a perceção de que a igualdade de oportunidades na carreira e no exercício profissional se diferencia de acordo com o género, e noutros aspetos existe a perceção de que não há diferenciação consoante o género.

Uma outra conclusão que podemos enunciar prende-se com o facto dos militares do Comando Geral da GNR se encontrarem, tendencialmente, orientados para o modelo ocupacional de Moskos, refletindo uma aproximação do meio laboral militar aos valores e normas que prevalecem na sociedade civil, como a remuneração, emprego estável, jurisprudência civil, a existência da Associação Profissional da GNR que luta pelos direitos dos militares. No entanto, continuam a existir alguns aspetos ligados ao modelo institucional de Moskos, como as mudanças frequentes de residência, derivado das colocações e transferências; sujeição à justiça e disciplina militares e regulamentos internos; impossibilidade de fazer greve, os valores militares que são incutidos no curso de ingresso, como por exemplo, o espírito de sacrifício, presente nos militares que vão para as missões, contudo, nas entrevistas, grande parte não manifestou interesse, sequer, em ir para o trabalho operacional.

²²⁴ “Oposição às Forças Armadas fez rolar cabeças na GNR”, 24 março 2012, Jornal Diário de Notícias. http://www.dn.pt/inicio/tv/interior.aspx?content_id=2842928&seccao=Media.

6.1 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS DO ESTUDO REALIZADO

O estudo apresentado pretende também contribuir para que a GNR conheça melhor as perceções dos seus militares sobre a instituição, no que respeita à igualdade de género, assim como os fatores relacionados com o recrutamento, como as principais motivações de ingresso.

Neste sentido, é de realçar que apesar da existência de familiares e conhecidos ligados ao meio militar, em homens e mulheres, não se ter revelado determinante para o ingresso na GNR notam-se algumas diferenças na forma como tomaram conhecimento da abertura de concurso. Nas mulheres as redes pessoais foram determinantes, enquanto nos homens resultam melhor as formas tradicionais de recrutamento. Isso pode ser relevante se se pretender que mais mulheres ingressem na GNR. Dever-se-á, então, repensar o recurso a fontes de recrutamento informais.

É ainda relevante referir que algumas mulheres (cerca de 40% das que responderam) referem dificuldades de integração após o curso. Uma das medidas que podemos sugerir para o minimizar, prende-se pela implementação no curso de ingresso de matérias mais relacionadas com as funções futuras do militar, para que este não se sinta tão deslocado quando começa a exercer a profissão. Outra medida que podemos sugerir e que advém dos resultados apresentados no estudo diz respeito à necessidade de serem criadas instalações apropriadas para os militares femininos, principalmente a nível do Territorial, de forma a colmatar a ausência de escolha das unidades devido à falta de instalações para mulheres.

Da análise e interpretação dos resultados da dissertação, resultaram algumas sugestões como contributo para os futuros estudos de género em meio militar. Aquando da revisão da literatura, deparámo-nos com estudos de género no meio militar retratando, na sua maioria, realidades de há alguns anos atrás, assim como de países estrangeiros, com exceção dos trabalhos realizados por Carreiras. Neste sentido, sugeria-se a elaboração de estudos mais recentes incidindo sobre as Forças Armadas e Forças de Segurança portuguesas.

6.2 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Uma das limitações deste estudo prende-se com a unidade orgânica analisada, o Comando Geral da Guarda Nacional Republicana. Embora aí subsista ainda uma marcada hegemonia masculina, sendo a natureza da sua atividade quase exclusivamente administrativa, a realidade aí vivida é muito diferente daquela vivida nas Unidades Territoriais, particularmente em

termos de funções e horários. Nesta unidade orgânica a conciliação trabalho/família é mais facilitada do que nos contextos mais operacionais. Como tal, as conclusões deste trabalho aplicam-se apenas a este universo, não o podendo generalizar a toda a GNR, considerando-o um estudo exploratório. Contudo, a realização deste trabalho permite sugerir a realização de um estudo extensivo, seguindo uma abordagem quantitativa, nas Unidades Territoriais. Neste sentido, e tendo como base as entrevistas realizadas, poder-se-á incluir num hipotético estudo futuro a realizar nas Unidades Territoriais, alguns tópicos, tais como:

- chefia feminina nas Unidades Territoriais;
- conciliação entre o trabalho e a família segundo a perceção dos militares das Unidades Territoriais;
- trabalho em equipas heterogéneas;
- perceção das dificuldades sentidas pelos militares do sexo feminino em Unidades Territoriais que ainda não têm instalações apropriadas para as receber;
- perceção de eventuais desigualdades de género derivadas do “proteccionismo” em relação aos militares femininos.

Por outro lado, tivemos acesso à amostra deste trabalho através de um interlocutor nomeado pela GNR, pelo que os resultados observados nas entrevistas podem ter sido influenciados por essa circunstância, dado que os entrevistados poderão ter-se sentido constrangidos por o interlocutor saber da identidade de todos eles. Por essa razão, adotamos medidas, já mencionadas, de forma a garantir que não se consiga associar as respostas aos entrevistados.

Consideramos, assim, que seria importante que em estudos futuros neste tipo de instituições militares, tivéssemos em consideração esta limitação e juntamente com entrevistas exploratórias, aplicássemos inquéritos de forma a abranger um maior número de inquiridos, procurando, também, garantir, mais eficazmente, o anonimato dos mesmos.

Citando o escritor, o filósofo e cientista Goethe, que no século XIX afirmou: “com o conhecimento as nossas dúvidas aumentam”, assim, após a realização deste estudo, reconhecemos que seria importante fazer uma investigação mais exaustiva, a aplicar a todo o universo da GNR, no sentido de abranger um maior número de inquiridos, de forma a tentar

também perceber a realidade dos militares existentes nas Unidades Territoriais e detetar as dificuldades mencionadas nas entrevistas, relativamente à conciliação trabalho/família e em relação à forma como a entrada das mulheres é percecionada pelo efetivo masculino, com o objetivo de verificarmos se a GNR está realmente preparada para a integração das mulheres também no campo mais operacional, pois, esse aspeto transparece nas entrevistas, tendo sido referido que os obstáculos surgem principalmente em funções operacionais.

Neste estudo académico, nunca se colocaram questões que pudessem ser interpretadas como se se tratasse de uma avaliação nem da organização GNR nem das políticas públicas. Assim, os critérios da avaliação não são estudados nem efetuadas quaisquer paralelismos, contudo, ao longo das entrevistas, são mencionadas políticas de gestão de carreiras ou de ingresso que são parte da legislação existente e que são facilmente interpretadas como sendo políticas públicas.

Assim, sendo o objetivo principal da nossa investigação a perceção dos militares da GNR sobre a igualdade de género nessa organização não tendo a ambição de avaliar uma política pública e, podemos considerá-la para uma possível avaliação futura dessas políticas, nomeadamente considerando alguns dos aspetos que mais se evidenciaram como pertinentes neste estudo qualitativo, ou as interrogações que fomos suscitando ao analisar os resultados obtidos.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aboim, Sofia; Leitão, Mafalda; Wall, Karin (2010). *Observatório das Famílias e das Políticas de Família - Relatório 2010*. OFAP.
- Albuquerque, Rosana (2001). “Problemas de origem ideológica” in Carmo, Hermano, et al: *Problemas Sociais Contemporâneos*, pp. 285-296. Lisboa, Universidade Aberta
- Alves, José (1999). “A Mulher e as Forças Armadas Portuguesas.” *Revista Nação e Defesa - Relatório N.º 88 - 2ª Série*, (inverno 1999), pp. 71-80, Lisboa: Instituto da Defesa Nacional.
- Alvesson, Mats; Billing, Ivonne (2009). *Understanding Gender and Organizations*, 2 edição, London: SAGE Publications.
- Amâncio, Lúcia (1994). *Masculino e Feminino: a construção social da diferença*, 2 edição, Porto: Edições Afrontamento.
- Amâncio, Lúcia (1998). “Sexismo e racismo – dois exemplos de exclusão do outro” in Araújo, H. G.; Santos, P. M.; Seixas, P. C. (Coords). *Nós e os Outros: A exclusão social em Portugal e na Europa*. Porto: S.P.A.E.
- Amâncio, Lúcia (2003). “O género no discurso das ciências sociais” in *Análise Social*, vol. XXXVIII (168), pp. 687-714, Lisboa, ISCSP.
- Assembleia da República (2005). *Constituição da República Portuguesa*. Disponível em: <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx> [consultado em 11 de fevereiro de 2012].
- Assembleia da República (2009). *Programa do VIII Governo Constitucional*. Disponível em <http://www.parlamento.pt/Documents/PROGRAMADOXVIIIIGoverno.pdf> [consultado em 18 de abril de 2012].
- Bardin, Laurence (2009). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barracho, Carlos; Martins, Cláudia (2010). *Liderança e Género*. 1ª edição, Lisboa: Edições Sílabo.

- Barrett, F. J. (1996). *The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the US Navy*. *Gender, Work & Organization*, 3:129–142.
- Becker, Howard (1960). “Notes on the concept of commitment.” *American Journal of Sociology*, 32-44.
- Bilhim, J. A. F. (2002). *Questões Atuais de Gestão de Recursos Humanos*, 5ª ed, Lisboa, I.S.C.S.P. – Universidade Técnica de Lisboa.
- Bilhim, J. A. F. (2006) - *Teoria Organizacional, Estruturas e Pessoas*. Lisboa: Instituto Superior Ciências Sociais e Políticas.
- Bilhim, J. A. F. (2007). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*, 3ª ed, Lisboa, I.S.C.S.P. – Universidade Técnica de Lisboa.
- Bilhim, J. A. F. (2009). *Revista Interface Administração Pública*: disponível em <http://www.algebrica.pt/Arquivo/Newsletters/eap/282/index.htm> [consultado em 16 de dezembro de 2011].
- Birou, Alain (1966). *Dicionário das Ciências Sociais*. Lisboa. Publicações Dom Quixote.
- Caritas (2010). *Caderno prático para a integração da igualdade de género na Cáritas em Portugal*, Fascículo VI, disponível em http://www.caritas.pt/ficheiros/cr/file/CadernoCaritas_Fasciculo%20VI.pdf.
- Carmo, Hermano; Ferreira, Manuela. (1998). *Metodologia da Investigação*. Lisboa, Universidade Aberta.
- Carmo, Hermano (2001). “Perspetivas político-doutrinárias sobre os problemas sociais” in Carmo, Hermano et al: *Problemas Sociais Contemporâneos*”, pp. 55-77. Lisboa, Universidade Aberta.
- Carreiras, Helena (1995). "Mulheres nas Forças Armadas. Transformação institucional e recrutamento feminino." in *Sociologia - Problemas e Práticas*, N.º 18, pp. 97-128. Lisboa. Editora CIES-ISCTE / CELTA.
- Carreiras, Helena (2007) "As Forças Armadas Portuguesas: Mudanças e Continuidades na Transição do Milénio", in Viegas, José Manuel, Carreiras, Helena e Malamud, Andrés (eds.) *Portugal no Contexto Europeu*, vol. I - Instituições e Política, Lisboa, Celta.

- Casaca, Sara (2005), *Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género – A reconfiguração da desigualdade nos novos setores dos serviços*, Dissertação de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, ISEG-UTL. Lisboa.
- Casaca, Sara (2008), “Flexibilidade de emprego em Portugal e na União Europeia: colocando a dimensão género no centro do debate”, in HENRIQUES, Fernanda (coord), *Género, Diversidade e Cidadania*, Editora Colibri, pp: 131-154, Lisboa.
- Casaca, Sara (2010a). “A igualdade de género e a precarização do emprego”, in Ferreira, Virgínia (org), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, CITE, pp: 261-289, Lisboa.
- Casaca, Sara (2010b) “As desigualdades de género em tempos de crise: um contributo para a reflexão sobre as implicações da vulnerabilidade laboral” in Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento. *Revista Sociedade e Trabalho*, N.º 41, dezembro 2010, pp. 183-204, disponível em <http://www.gep.msss.gov.pt/edicoes/revistasociedade/rst41.pdf> [consultado em 2 de maio de 2012].
- Casaca, Sara. (2010c). “Mulheres e Água.” CIG: *Revista CIG Notícias*, N.º 84, outubro 2010. Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, disponível em http://www.cig.gov.pt/files/20101207_revista_n_84.pdf [consultado em 07 de abril de 2012].
- CIDM (1999). “A abordagem integrada da igualdade de género "mainstreaming". Relatório Final de Atividades do Grupo de Especialistas para uma Abordagem Integrada da Igualdade”. In *Agenda Global* N.º 3. Lisboa: Edição Conselho da Europa, CIDM, Gabinete da Ministra para a Igualdade, Presidência do Conselho de Ministros.
- CIDM (2005). “*Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género*”: *A Plataforma de Ação de Pequim* (1995 – 2005). Lisboa.
- CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*. Lisboa.
- CITE (2011). *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional no ano de 2010*. Lisboa.
- CITE (2012). Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/legislacaocomu01.html> [consultado em 16 de março de 2012].

- Comissão Europeia (1998). *A igualdade em 100 palavras: Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens*. DG Emprego e Assuntos Sociais.
- Cunha, Miguel Pina; Rego, Arménio, Gomes, Jorge F. S., Cabral-Cardoso, Carlos; Marques, Carlos Alves; Cunha, Rita Campos (2010): *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, 2ª ed., Lisboa: Edições Sílabo.
- Cyfer, Ingrid. (2010) “*Liberalismo e feminismo: igualdade de género*” in Pateman, Carole e Nussbaum, Martha. *Rev. Sociol. Polit.* [online], vol.18, n.36, pp. 135-146.
- Direção Geral do Ensino Superior (2010). *Acesso ao Ensino Superior. Dez anos de Concurso Nacional: 2000-2009*.Lisboa, Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.
- Drucker, Peter (2003). *A administração na próxima sociedade*. Editora Nobel, Disponível em: <http://books.google.pt/> [consultado em 26 de dezembro de 2011].
- European Institute for Gender Equality (2012). *Rationale for the Gender Equality Index for Europe*. Lithuania: EIGE.
- Garcia, A. Bonilla; Gruat J.V. (2003). *Social Protection: a life cycle continuum investment for social justice, poverty reduction and sustainable development*. Geneva: ILO.
- GNR (2011). *Plano de Atividades 2012*. Disponível em: <http://www.gnr.pt/> [consultado em 12 de outubro de 2012].
- Guimarães, Elina (1986). “A mulher portuguesa na legislação civil” in *Análise Social*, vol.XXII (92-93), pp. 557-577, Lisboa, ISCSP.
- Guy, Mary Ellen; Newman Meredith A. (2004). “Women's Jobs, Men's Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor” in *Public Administration Review*, Vol. 64, N. °. 3, pp. 289-298. Blackwell Publishing.
- ILO (2004).Women, girls, HIV/AIDS and the world of work. ILO. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_115049.pdf [consultado em 20 de junho de 2012].
- ILO (2010). *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*. Geneva.

- INE (2011). *Relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2010*. Lisboa.
- INE (2012). *Estatísticas do Emprego – 3º trimestre de 2012*. Lisboa.
- INE. (2012a). *Estatísticas no Feminino: Ser Mulher em Portugal, 2001-2011*. Lisboa.
- Itzin, Catherine (1995). “The gender culture in organizations” in Itzin, Catherine; Newman, Janet. *Gender, Culture and Organizational Change: putting theory into practice*, pp. 30-49. London, Routledge.
- Jornal Oficial da União Europeia (2011). *Jornal Oficial da União Europeia* de 25-05-2011: <http://www.igfse.pt/upload/docs/2011/2011-C%20155-02%202.pdf> [consultado em 10 de dezembro de 2012].
- Lisboa, Adília; Vieira, Ana; Morais, Cristina (2011). “Da Lei à Normatividade Social: Caminhar para a Igualdade de Género” in Neves, António (coordenação). *Cadernos Sociedade e Trabalho N.º 16. A OIT e a igualdade de género no mundo do trabalho*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)/MTSS.
- Lorber, Judith (2009). *Gender Inequality: Feminist Theory and Politics*, Nova Iorque, Oxford University Press.
- Lovell, Terry (1996). “Teoria Social Feminista” in Turner, Bryan S. (ed.) *Teoria Social*. Algés: DIFEL, pp. 313-346.
- Macarie, Felicia (2006). *Women in the Management of Public Organization*. Cluj-Napoca, Babes-Bolyai University.
- Mantouvalou, Katerina; Pavlovaite, Inga; Irving, Pat (2011). *Sex discrimination in access to education: evaluation of the need for and effectiveness of current measures in the Member States - Order form No VC/2010/0242, Accounting N° SI2.568037* European Commission, Directorate-General Justice. Birmingham: European Commission. Disponível em http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/conference_sept_2011/final_report_19_07_11_en.pdf [consultado a 4 de maio de 2012].

- Moskos, Charles (1988). "Institutional and occupational trends in armed forces" in Moskos, Charles; Wood, Frank. R. *The Military: more than just a job?*. pp. 15-26. London, Pergamon-Brassey's International Defense Publishers.
- Newman, Meredith Ann (1994). "Gender and Lowi's Thesis: Implications for Career Advancement" in *Public Administration Review*, Vol. 54, N. °. 3, pp. 277-284. Blackwell Publishing.
- Nogueira, Conceição (2001). "Feminismo e discurso do género na psicologia social." *Psicologia & Sociedade: revista da Associação Brasileira de Psicologia Social*. Associação Brasileira de Psicologia Social. Disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/4117/1/feminismo%20e%20discurso%20do%20g%c3%a9nero%20na%20psicologia%20social.pdf> [consultado em 10 de dezembro de 2012].
- OCDE (2008). *Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women*. Organization for Economic Cooperation and Development.
- OIT (2007). *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de género*. Organização Internacional do Trabalho, Lisboa, 2ª ed.
- Pereira, Ilídio Medina (2006). *Peter Drucker e a legitimação do capitalismo tardio: uma análise crítica do discurso*. Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/5921/000522049.pdf?sequence=1> [consultado em 02 de janeiro de 2012].
- Perista, H. e Silva, A. (2005), *Impacto em função do género. Avaliação de Medidas de Política*. Coleção "Bem me Quer", n.º 10. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Pinto, Céli Regina Jardim. (2010). *Feminismo, história e poder*. Rev. Sociol. Polit. [online], vol.18, n.36, pp. 15-23.
- Pringle, Rosemary (1989). "Bureaucracy, rationality and sexuality: The case of secretaries". In: J. Heran, D. L. Sheppard, P. Tancred-Sheriff, G. Burrell (eds) *The Sexuality of Organizations*, London: Sage, 1989, pp. 158-77, 182-9.
- Rando, Belén; Silva, Matilde Gago da; Anjos, Cláudia (2011). *Igualdade de género nos cargos de direção da administração pública central – 14 anos de políticas para a*

- igualdade*. Lisboa. Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA).
- Rato, Helena (coord.) (2007). *A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa*. Lisboa: INA.
- Rebelo, Glória (2002). *Trabalho e Igualdade. Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*. Lisboa: Editora Celta.
- REDE (2010). *Kit Pedagógico sobre género e juventude. Educação não formal para o mainstreaming de género na área da juventude*.
- Rego, Arménio; Cunha, Miguel Pina e (2004) – “Comportamento Organizacional: XXI temas e debates para o séc. XXI”. In: *Comportamento Organizacional e Gestão*, vol. 10, n.º 1, Lisboa, editora RH, pp. 5-41.
- Rodrigues, Carla. (2005). *Butler e a desconstrução do género*. Rev. Estud. Fem. [online]. vol.13, n.1, pp. 179-183. ISSN 0104-026X.
- Rosa, Luís. (1992). *Sociologia da Empresa – Mudança e Conflito*. Lisboa: Editorial Presença.
- Rosa, Maria; Arnoldi, Marlene (2006). *A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para validação dos resultados*. Belo Horizonte: Autêntica editor.
- Shields, Patricia M. (1988). “Sex Roles in the military” in Moskos, Charles; Wood, Frank. R. (ed) (1988). *The Military: more than just a job?*. pp. 99-113. London, Pergamon-Brassey’s International Defense Publishers.
- Stake, Robert E. (2007). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Valle, Patrícia Barroso (2006). *Inteligência Emocional no Trabalho: um estudo Exploratório*. Dissertação de Mestrado, IBMEC, Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em http://www.ibmecrj.br/sub/RJ/files/ADM_patriciavalles_nov.pdf [consultado em 22 de outubro de 2012].
- Vaz, Nuno António Bravo Mira (2005). “Associativismo Militar.” *Revista Militar*. Lisboa: Empresa da Revista Militar. Disponível em <http://www.revistamilitar.pt/modules/articles/article.php?id=22>. [consultado em 23 de outubro de 2012].

Vicente, Paula; Reis, Elizabeth; Ferrão, Fátima (2001). *Sondagens: a amostragem como fator decisivo de qualidade*. Lisboa. 2ª ed. Edições Sílabo.

Vieira, Marco (2001). *Presença feminina das Forças Armadas*. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados. Disponível em <http://www2.camara.gov.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/tema3/pdf/112264.pdf> [consultado em 30 de abril de 2012].

Winslow, Donna (2010), *Gender and Military Sociology*. Stockholm: Swedish National Defence College. Disponível em: http://www.fhs.se/Documents/Externwebben/om-fhs/Organisation/ILM/Sociologi%20och%20ledarskap/Dokument/Gender%20and%20Military%20Sociology_webb.pdf [consultado em 30 de abril de 2012].

8. ANEXOS

Anexo 1 - Evolução do efetivo militar da GNR por género de 1994 a 2012

Tabela 43 - Evolução do efetivo militar da GNR por género de 1994 a 2012

Ano ²²⁵	Total	Mulheres		Homens	
		N	%	N	%
2012	23.333	1.193	5,1%	22.140	94,9%
2011	23.021	1.148	5,0%	21.873	95,0%
2010	23.476	1.023	4,4%	22.453	95,6%
2009	24.763	1019	4,1%	23.744	95,9%
2008	24.736	943	3,8%	23.793	96,2%
2007	24.713	787	3,2%	23.926	96,8%
2006	25.143	787	3,1%	24.356	96,9%
2005	24.951	653	2,6%	24.298	97,4%
2004	25.463	578	2,3%	24.885	97,7%
2003	25.313	484	1,9%	24.829	98,1%
2002	25.356	389	1,5%	24.967	98,5%
2001	25.753	309	1,2%	25.444	98,8%
2000	25.904	214	0,8%	25.690	99,2%
1999	25.424	176	0,7%	25.248	99,3%
1998	25.002	124	0,5%	24.878	99,5%
1997	24.403	96	0,4%	24.307	99,6%
1996	23.831	44	0,2%	23.787	99,8%
1995	23.406	16	0,1%	23.390	99,9%

Fonte: Balanço Social da GNR e dados fornecidos pela GNR

²²⁵ À exceção do ano de 2012, cujos dados são referentes a 4 de junho, todos os restantes dados se referem a 31 de dezembro do respetivo ano.

Anexo 2 – Efetivo militar da GNR por unidades em 2012

Tabela 44 - Efetivo militar da GNR por unidades em 2012

Unidades	Total	%	Mulheres	%	Homens	%
Comando e Secretaria-Geral	280	1%	19	2%	261	1%
C. operacional	319	1%	17	1%	302	1%
C. A. R. I.	876	4%	73	6%	803	4%
C. Doutrina Formação	24	0%	5	0%	19	0%
Serviços Sociais	87	0%	8	1%	79	0%
Subtotal (Comando Geral)	1586	7%	122	10%	1464	7%
C. T. Aveiro	1133	5%	69	6%	1064	5%
C. T. Beja	704	3%	22	2%	682	3%
C.T. Braga	961	4%	50	4%	911	4%
C.T. Bragança	577	2%	28	2%	549	2%
C.T. Castelo Branco	691	3%	21	2%	670	3%
C.T. Coimbra	831	4%	41	3%	790	4%
C.T. Évora	805	3%	17	1%	788	4%
C.T. Faro	1294	6%	84	7%	1210	5%
C.T. Guarda	615	3%	14	1%	601	3%
C.T. Leiria	799	3%	58	5%	741	3%
C.T. Lisboa	1299	6%	105	9%	1194	5%
C.T. Portalegre	633	3%	6	1%	627	3%
C.T. Porto	1486	6%	93	8%	1393	6%
C.T. Santarém	970	4%	52	4%	918	4%
C.T. Setúbal	1201	5%	79	7%	1122	5%
C.T. Viana do Castelo	585	3%	29	2%	556	3%
C.T. Vila Real	617	3%	18	2%	599	3%
C.T. Viseu	756	3%	31	3%	725	3%
C.T. Açores	238	1%	7	1%	231	1%
C.T. Madeira	191	1%	8	1%	183	1%
Subtotal (Comandos Territoriais)	16386	70%	832	70%	15554	70%
U. Nacional Trânsito	118	1%	2	0%	116	1%
U. Controlo Costeiro	1124	5%	18	2%	1106	5%
U. Ação Fiscal	338	1%	14	1%	324	1%
U. Segurança e Honras de Estado	1213	5%	83	7%	1130	5%
U. intervenção	1504	6%	60	5%	1444	7%
Escola da Guarda	509	2%	18	2%	491	2%
Curso Formação Guardas	555	2%	44	4%	511	2%
Subtotal (Outras Unidades)	5361	23%	239	20%	5122	23%
Total	23333	100%	1193	100%	22140	100%

Fonte: dados fornecidos pela GNR.

Anexo 3 - Estrutura hierárquica da GNR

Tabela 45 - Estrutura hierárquica da GNR

ESTRUTURA DE COMANDO	
Comando da GNR	
Comandante-Geral	
2º Comandante Geral	
Órgãos de Inspeção	Inspeção da GNR
Órgãos de Conselho	Conselho Superior da GNR Conselho de Ética, Deontologia e Disciplina Junta Superior de Saúde
Apoio Geral	Secretaria-geral da GNR
ESTRUTURA DE COMANDO	
Órgãos Superiores de Comando e Direção	
Comando Operacional	Direção de Operações Direção de Informações Direção de Investigação Criminal Direção do SEPNA Direção de Comunicações e Sistemas de Informações
Comando da Administração dos Recursos Internos	Direção de Recursos Humanos Direção de Recursos Financeiros Direção de Recursos Logísticos Direção de Infraestruturas Direção de Saúde
Comando de Doutrina e Formação	Direção de Formação Direção de Doutrina
UNIDADES E ESTABELECIMENTO DE ENSINO	
UNIDADES	Comando-Geral Comandos e Unidades Territoriais Unidades Especializadas Unidade de Controlo Costeiro (UCC) Unidade de Ação Fiscal (UAF) Unidade Nacional de Trânsito (UNT) Unidade de representação Unidade de Segurança e Honras de Estado (USHE) Unidade de Intervenção e Reserva Unidade de Intervenção (UI)
Estabelecimento de Ensino	Escola da GNR

Fonte: adaptado do plano de atividades da GNR 2012.

Anexo 4 - Razões dadas pelos entrevistados para a não adequabilidade das provas de acesso à Guarda Nacional Republicana

Ao inquirirmos acerca da adequabilidade das provas de acesso à GNR, as respostas foram as seguintes:

- História e geografia não são necessárias (2%);
- O português não é necessário (2%);
- A prova de cultura era ambígua (2%);
- A prova de História de Portugal e a prova de matemática são desnecessárias (4%);
- As provas eram mais fracas do que as da PSP (2%);
- [O curso] devia ter provas de defesa pessoal (2%);
- Nem todas eram adequadas porque detesto tudo o que seja físico (2%);
- Os psicotécnicos não eram adequados (2%);
- A prova de matemática não era necessária (2%).

Anexo 5 - Políticas Militares referentes à GNR

Tabela 46 - Políticas Militares referentes à GNR

Ano	Legislação	Descrição
1989	Bases gerais do estatuto da condição militar	Lei 11/89, de 1 de junho
1999	Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana (RDGNR)	Aprovado pela Lei n.º 145/99 de 1 de setembro.
2007	Lei Orgânica da GNR	Lei n.º 63/2007 de 6 de novembro.
2009	Estatuto do Militar da GNR	Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de outubro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 92/2009, de 27 de novembro.
2010	Regulamento Geral do Serviço da Guarda Nacional Republicana (RGSGNR)	Aprovado pelo Despacho n.º 10393/2010, de 22 de junho
2000	Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana (RAMMGNR)	Define o sistema de avaliação do mérito dos militares da Guarda Nacional Republicana (RAMMGNR) e os princípios que regem a sua aplicação.
2002	Código Deontológico do Serviço Policial	Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 7 de fevereiro de 2002, regista a adoção deste código pelos profissionais da PSP e da GNR, comete ao Ministério da Administração Interna a divulgação pública deste código e determina a previsão de um módulo de formação em matéria de deontologia do serviço policial, com carácter obrigatório, nos currículos dos cursos de formação, prática e superior, ministrados aos agentes das forças de segurança.

Uma outra legislação a destacar é a Resolução 1325 aprovada pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) a 31 de outubro de 2000. Esta Resolução está intimamente relacionada com as forças de segurança. Criou uma base política internacional que sustenta a promoção da igualdade de género na prevenção, gestão e resolução de conflitos armados e nas fases dos processos de construção da paz e da promoção da segurança, com aplicação tanto em países em processos de conflito armado e de recuperação de conflitos, como em países em paz, como é o caso de Portugal, reconhecendo os impactos específicos que as guerras e as situações de insegurança têm sobre as vidas de mulheres e dos esforços desenvolvidos para os combater e minimizar. Esta Resolução salienta ainda a importância da igualdade de participação e envolvimento das mulheres nos esforços de manutenção e promoção da paz e da segurança, bem como a necessidade de aumentar o seu papel nas tomadas de decisão no que respeita à prevenção e resolução de conflitos e à sua participação nas operações de paz.

Desta forma, a Resolução 1325 evidência o papel das mulheres, reconhecendo-as não apenas como vítimas, mas também como intervenientes relevantes e úteis nestes processos.

Anexo 6 - Legislação referente à igualdade de Género²²⁶

Tabela 47 - A igualdade na legislação internacional

1979	Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres	Instrumento fundamental para o desenvolvimento das mulheres.
1995	IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres – Plataforma de Ação de Pequim	Conjunto de resoluções relativas à igualdade de oportunidades no âmbito do emprego, da saúde e da educação, e ainda sobre as migrantes, a violência contra as mulheres, a prostituição, desenvolvimento, ambiente, etc.

Legislação referente à igualdade de Género a nível comunitário

Tabela 48 - A Igualdade na Legislação Comunitária

1997	Tratado de Amesterdão	Consagra a promoção da Igualdade entre as Mulheres e o Homens como uma das missões da Comunidade (art. 2), constituindo um objetivo transversal (art. 3). O artigo 13 atribui à Comissão o direito de tomar iniciativas tendo em vista combater todas as formas de discriminação, entre as quais as baseadas no sexo, constituindo o artigo 141 a base legal para as medidas comunitárias a favor da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre mulheres e homens em matéria e emprego.
1999	Carta dos Direitos Fundamentais	Consagra a igualdade de mulheres e homens (art. 23º), bem com o direito à conciliação da vida familiar e profissional (art. 33º, 2).
2006	Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens	Aprovado pelo Conselho Europeu de Bruxelas de 23 e 24 de março de 2006.

Tabela 49 - Regulamentos

2004	Regulamento (CE) n.º 29/2004 da Comissão, de 08-01-2004	Adota as especificações do módulo <i>ad hoc</i> de 2005 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho.
2006	Regulamento n.º 1922/2006 do Parlamento	Cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

²²⁶ <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/legislacao.html>.

	Europeu e do Conselho, de 20-12-2006 (com adenda em 2007)	
2009	Regulamento n.º 20/2009 da Comissão, de 13-01-2009	Adota as especificações do módulo <i>ad hoc</i> de 2010 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo Regulamento n.º 577/98 do Conselho.

Quanto aos Regulamentos, podemos mencionar alguns bastante significativos na luta contra a discriminação das mulheres, entre os quais o Regulamento n.º 29/2004 da Comissão, em 2004, o qual adota as especificações relativas à conciliação da vida profissional e da vida familiar. Em 2006, com o Regulamento n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, surge um Instituto Europeu para a Igualdade de Género²²⁷. Este instituto tem como objetivo contribuir para a promoção e o reforço da igualdade de género, ajudando as instituições europeias e os Estados-Membros a integrar o princípio da igualdade nas suas políticas e a lutar contra a discriminação em razão do sexo.

Tabela 50 - Diretivas comunitárias

1975	Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10-02-75	Refere-se à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos.
1976	Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 09-02-76. Alterada pela Diretiva 2002/73/CE.	Relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
1978	Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19-12-78	Relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social.
1986	Diretiva 86/378/CEE do Conselho, de 24-07-8. Alterada em 1997 com a diretiva 96/97/CE)	Relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social - Alterada pela Diretiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96.
	Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11-12-86	Relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, incluindo a atividade agrícola, bem como à proteção da maternidade.
1992	Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19-10-92	Relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das

²²⁷http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_pt.htm.

		trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.
1996	Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 03-06-96	Relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.
1997	Diretiva 97/80/CE do Conselho, de 15-12-97	Relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo. Em 1998, torna-se extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte
	Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15-12-97	Respeitante ao Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES- Anexo: Acordo-quadro relativo a trabalho a tempo parcial. Em 1998 tornou-se extensiva ao reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte
2000	Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27-11-2000	Estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.
2004	Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13-12-2004	Aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.
2006	Diretiva 2006/54/CE do Conselho, de 05/07/2006	Relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

Passando às Diretivas comunitárias, também nelas se verificaram algumas inovações. Em 1975, é criada a Diretiva 75/117/CEE do Conselho, relativamente à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. Desde 1975, muitas outras têm surgido, como é o caso de Diretivas sobre formação e promoção profissionais e às condições do trabalho, como é exemplo a Diretiva 76/207/CEE do Conselho²²⁸; sobre assuntos de segurança social, como a Diretiva 79/7/CEE do Conselho²²⁹; assim como sobre o princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, dando como exemplo a Diretiva 2006/54/CE do Conselho²³⁰.

²²⁸ Jornal Oficial da União Europeia de 05-10-2002: <http://www.cite.gov.pt/imgs/diretivas/Diretiva%2076-207.pdf>.

²²⁹ Jornal Oficial da União Europeia de 04-08-2007: http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Proc_C231_C233_06.pdf.

²³⁰ Jornal Oficial da União Europeia de 26-07-2006: <http://www.cite.gov.pt/imgs/diretivas/Diretiva%202006-54.pdf>.

Tabela 51 - Decisões

Decisões relativas a Comitês Consultivos		
1981	Decisão 82/43/CEE da Comissão, de 09-12-81	Relativa à criação de um comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens-alterada pela decisão 95/420/ce, de 19-07-95.
1995	Decisão 95/420/CE da Comissão, de 19-07-95	Relativa à criação de um comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.
2000	Decisão 2000/407/CE da Comissão, de 19-06-2000	Relativa ao equilíbrio de géneros nos comités e grupos de peritos por si criados.
2008	Decisão 2008/591/CE da Comissão, de 16-06-2008	Relativa à criação de um comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (versão codificada).
Decisões relativas a Ações comunitárias		
1995	Decisão 95/593/CE do Conselho, de 22-12-95	Relativa a um programa de ação comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000).
2001	Decisão 2000/750/CE do Conselho, de 27-11-2000	Estabelece um programa de ação comunitário de luta contra a discriminação (2002-2006).
2001	Decisão 2001/51/CE do Conselho, de 20-12-2000	Estabelece um programa de ação comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre mulheres e homens (2001-2005).
2002	Decisão 2002/50/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7-12-2001	Estabelece um programa de ação comunitária de incentivo à cooperação entre os Estados-Membros em matéria de luta contra a exclusão social.
2004	Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004	Estabelece um programa de ação comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres.
	Retificação à Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004	Estabelece um programa de ação comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres.
2005	Decisão 1554/2005/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07-09-2005	Altera a Decisão 2001/51/CE do Conselho que estabelece um programa de ação comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres e a Decisão 848/2004/CE, que estabelece um programa de ação comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres.

Decisões relativas a Políticas de emprego		
2003	Decisão 2003/578/CE do Conselho, de 22-07-2003	Relativas às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros.
2004	Decisão 2004/740/CE do Conselho, de 04-10-2004,	
2005	Decisão 2005/600/CE do Conselho, de 12-07-2005	
2006	Decisão 2006/544/CE do Conselho, de 18-07-2006	
2007	Decisão 2007/491/CE do Conselho, de 10-07-2007	
2008	Decisão 2008/618/CE do Conselho, de 15-07-2008	

Outras decisões		
1995	Decisão 95/C 168/02 do Conselho, de 27-03-95	Relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nas tomadas de decisão.
2006	Decisão 771/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17-05-2006	Institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) – Para uma Sociedade Justa.
2007	Decisão 1578/2007/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-12-2007	Relativa ao Programa Estatístico Comunitário de 2008 a 2012.

Quanto às Decisões, desde 1981 tem havido evolução nesse campo. As Decisões aparecem em grupos, tais como: Decisões relativas a Comitês Consultivos para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens; Decisões relativas a Ações comunitárias; Decisões relativas às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros.

Referimos ainda que uma Decisão importante para a temática da igualdade de género ocorreu em 2006 ao instituir-se o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos – Para uma Sociedade Justa.

Tabela 52 - Recomendações

Recomendações relativas às políticas de emprego		
2000	Recomendação do Conselho, de 14-02-2000 2000/164/CE	Relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros.
2001	Recomendação do Conselho, de 19-01-2001	Relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros.
2002	Recomendação do Conselho, de 18-02-2002	Relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros.
2003	Recomendação do Conselho, de 26-06-2003	Sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (para o período de 2003-2005).
	Recomendação do Conselho, de 22-07-2003 2003/579/CE	Relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros.
2004	Recomendação do Conselho, de 14-10-2004 2004/741/CE	Relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros.
2007	Recomendação do Conselho, de 27-03-2007 2007/209/CE	Relativa à atualização de 2007 das orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade e à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros.

Recomendações relativas às políticas económicas		
2000	Recomendação do Conselho, de 19-06-2000 2000/517/CE	Sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade.
2002	Recomendação do Conselho, de 21-06-2002	Relativa às orientações gerais das Políticas Económicas dos Estados-Membros e da Comunidade.
2005	Recomendação do Conselho, de 12-07-2005 2005/601/CE	Relativa às orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (2005-2008).
2008	Recomendação do Conselho, de 14-05-2008 2008/390/CE	Sobre as orientações gerais para as políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (2008-2010).
	Recomendação do Conselho, de 14-05-2008 2008/399/CE	Relativa à atualização de 2008 das orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade e à aplicação das políticas de emprego dos Estados-Membros.

Outras Recomendações		
1984	Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13-12-84	Relativa à promoção de ações positivas a favor das mulheres.
1987	Recomendação 87/567/CEE da Comissão, de 24-11-87	Sobre formação profissional de mulheres.
1992	Recomendação 92/131/CEE da Comissão, de 27-11-91	Relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho
1996	Recomendação 96/694/CE do Conselho, de 02-12-96	Relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão.
1998	Recomendação 98/370/CE da Comissão, de 27-05-98	Relativa à ratificação da Convenção n.º 117 da OIT sobre o Trabalho no Domicílio, de 20-06-98.

Quanto às Recomendações, identificamos algumas bastante importantes, como por exemplo, em 1984, a Recomendação 84/635/CEE do Conselho, relativa à promoção de ações positivas a favor das mulheres e em 1992. Desde esse ano têm surgido bastantes Recomendações podendo agrupá-las em: Recomendações relativas às políticas de emprego dos Estados-Membros; Recomendações relativas às políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade.

Podemos ainda aludir que foram elaboradas Recomendações sobre promoção de ações positivas a favor das mulheres; formação profissional de mulheres; proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho; e participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão.

Tabela 53 - Resoluções

Resoluções relativas à igualdade de oportunidades		
1982	Resolução do Conselho, de 12-07-82	Relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres.
1985	Resolução 85/C166/01 do Conselho e dos Ministros da Educação, reunidos no seio do Conselho de 03-06-85	Inclui um programa de ação sobre igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes no domínio da educação.
1986	Segunda Resolução 86/C 203/02 do Conselho, de 24-07-86	Relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres.
1994	Resolução 94/C231/01 do Conselho, de 22-06-94	Relativa à promoção de igualdade de oportunidades para homens e mulheres através da ação dos Fundos Estruturais europeus.
	Resolução 94/C368/02 do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos em Conselho, de 06-12-94	Relativa à participação equitativa das mulheres numa estratégia de crescimento económico orientada para o aumento do emprego na União Europeia.
1996	Resolução do Conselho, de 02-12-96	Relativa à integração do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no quadro dos fundos estruturais europeus.
2000	Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29-06-2000	Relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar.
2003	Resolução do Conselho, de 17-11-2003	Sobre a igualdade de acesso e de participação das mulheres e dos homens na sociedade do conhecimento para o crescimento e a inovação.
2006	Resolução do Parlamento Europeu	Sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia.
2008	Resolução do Parlamento Europeu, de 23-05-2007	Sobre “Promover um trabalho digno para todos”.
	Resolução do Parlamento Europeu, de 27-09-2007	Sobre a igualdade entre as mulheres e os homens na União Europeia – 2007.
2008/9	Resolução do Parlamento Europeu, de 13-03-2008	Sobre a igualdade entre os sexos e atribuição de poderes e responsabilidades às mulheres na cooperação para o desenvolvimento.

Resoluções relativas à igualdade de remuneração		
1997	Resolução do Parlamento Europeu	Sobre a comunicação da Comissão intitulada: “Código de conduta relativo à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor”.
2003	Resolução do Parlamento Europeu	Sobre salário igual para trabalho de igual valor.

Outras Resoluções		
1984	Resolução 84/C161/02 do Conselho, de 07-06-84	Relativa às ações que se destinam a combater o desemprego das mulheres.
1988	Resolução 88/C333/01 do Conselho, de 16-12-88	Relativa à reintegração e integração profissional tardia das mulheres.
1990	Resolução 90/C157/02 do Conselho, de 29-05-90	Relativa à proteção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho.
1995	Resolução 95/C296/06 do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos em Conselho, de 05/10/95	Relativa ao tratamento da imagem da mulher e do homem na publicidade e nos meios de comunicação social.
1999	Resolução do Conselho, de 20-05-99	Relativa às mulheres e à Ciência.
2001	Resolução do Conselho, de 26-06-2001	Sobre ciência e sociedade e sobre as mulheres na ciência.
2003	Resolução do Conselho, de 15-07-2003	Sobre o capital social e humano - Formar o capital social e humano na sociedade do conhecimento: aprendizagem, trabalho, coesão social e igualdade dos sexos.
2006	Resolução do Parlamento Europeu	Sobre a Agenda Social Europeia para o período 2006/2010.
	Resolução do Parlamento Europeu	Sobre a proteção das minorias e as políticas de combate à discriminação numa Europa alargada.
	Resolução do Parlamento Europeu	Sobre o futuro da Estratégia de Lisboa, na perspetiva do género.
2007	Resolução 2007/C145/01 do Conselho, de 25-06-2007	Sobre uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho (2007-2012).
	Resolução do	Sobre a discriminação das mulheres jovens e raparigas no

	Parlamento Europeu	domínio da educação.
	Resolução 2007/C308/01 do Conselho, de 05-12-2007	Sobre o seguimento do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007).
2008	Resolução do Parlamento Europeu, de 19-06-2007	Sobre um quadro regulamentar relativo a medidas de conciliação da vida familiar e dos estudos das mulheres jovens na União Europeia.
2008/9	Resolução do Parlamento Europeu, de 15-01-2008	Sobre a estratégia comunitária 2007/2012 para a saúde e a segurança no trabalho.
	Resolução do Parlamento Europeu, de 17-01-2008	Sobre o papel das mulheres na indústria.
	Resolução do Parlamento Europeu, de 12-03-2008	Sobre a situação das mulheres nas zonas rurais da EU.
	Resolução do Parlamento Europeu, de 13-03-2008	Sobre a situação particular das mulheres na prisão e o impacto da detenção dos pais para a vida social e familiar.

Em termos de Resoluções, encontramos diversas desde 1982, relativamente à promoção da igualdade de oportunidades de género no que concerne à igualdade de oportunidades, assim como à igualdade de remuneração.

Ressalva-se a Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos em 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar. E em 2009 a Resolução do Parlamento Europeu sobre a igualdade entre os sexos e atribuição de poderes e responsabilidades às mulheres na cooperação para o desenvolvimento.

Tabela 54 - Legislação da Constituição da República Portuguesa referente à Igualdade de Género no trabalho

Artigo 9.º	Tarefas fundamentais do Estado	São tarefas fundamentais do Estado: a) Garantir a independência nacional e criar as condições políticas, económicas, sociais e culturais que a promovam; b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; c) Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na
------------	--------------------------------	--

		<p>resolução dos problemas nacionais;</p> <p>d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais</p> <p>e) Proteger e valorizar o património cultural do povo português, defender a natureza e o ambiente, preservar os recursos naturais e assegurar um correto ordenamento do território;</p> <p>f) Assegurar o ensino e a valorização permanente, defender o uso e promover a difusão internacional da língua portuguesa;</p> <p>g) Promover o desenvolvimento harmonioso de todo o território nacional, tendo em conta, designadamente, o carácter ultraperiférico dos arquipélagos dos Açores e da Madeira;</p> <p>h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.</p>
Artigo 13.º	Princípio da igualdade	<p>1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.</p> <p>2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.</p>
Artigo 26.º	Outros direitos pessoais	<p>1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reservada intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.</p> <p>2. A lei estabelecerá garantias efetivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias.</p> <p>3. A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica.</p> <p>4. A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efetuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.</p>
Artigo 47.º	Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública	<p>1. Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à</p>

		<p>sua própria capacidade.</p> <p>2. Todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso.</p>
Artigo 58.º	Direito ao trabalho	<p>1. Todos têm direito ao trabalho.</p> <p>2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:</p> <p>a) A execução de políticas de pleno emprego;</p> <p>b) 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;</p> <p>c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.</p>
Artigo 59.º	Direitos dos trabalhadores	<p>1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:</p> <p>a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;</p> <p>b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;</p> <p>c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;</p> <p>d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;</p> <p>e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;</p> <p>f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.</p> <p>2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:</p> <p>a) O estabelecimento e a atualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;</p> <p>b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;</p> <p>c) A especial proteção do trabalho das mulheres</p>

		<p>durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;</p> <p>d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;</p> <p>e) A proteção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;</p> <p>f) A proteção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes.</p> <p>3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.</p>
--	--	---

Tabela 55 - Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional²³¹

Dec-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro	D.R., IS, n.º 218, 20/9/79	Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego.
Dec-Lei n.º 426/88, de 18 de novembro	D.R., IS, n.º 267, 18/11/88	Disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública.
Lei n.º 105/97, de 13 de setembro	D.R., IS-A, n.º 212, 13/9/97	Garante o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego.
Lei n.º 116/99, de 4 de agosto	D.R., IS-A, n.º 180, 4/8/99	Regime geral das contraordenações laborais.
Lei n.º 118/99, de 11 de agosto	D.R., IS-A, n.º 186, 11/8/99	Desenvolve e concretiza o regime geral das contraordenações laborais, através da tipificação e classificação das contraordenações correspondentes à violação dos diplomas reguladores do regime geral dos contratos de trabalho.
Lei n.º 9/2001, de 21 de maio	D.R., IS-A, n.º 117, 21/05/2001	Reforça os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo.
Dec-Lei n.º 170/2001, de	D.R., IS-A, n.º 121, 25/05/2001	Prevê as contraordenações correspondentes à violação das novas disposições legais aplicáveis ao

²³¹ http://www.cite.gov.pt/pt/acite/legislacaonacion07_03.html.

25 de maio		trabalho de menores e à dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade para os trabalhadores que se encontrem em situação de particular vulnerabilidade.
------------	--	---

Anexo 7 – Guião de entrevista

SITUAÇÃO ANTERIOR AO INGRESSO NA GNR

Motivações de ingresso

1. O que fazia antes do ingresso na GNR?
2. Qual era o seu agregado familiar na altura do ingresso? Caso fosse casado/a na altura do ingresso: o seu cônjuge apoiou a sua decisão? De que forma?
3. Tinha algum familiar ou conhecido que pertencesse a algum meio laboral militar ou de segurança pública? Quem? Isso influenciou a sua decisão? Porquê?
4. Quais as razões que motivaram o seu ingresso na GNR?
5. Quando enveredou pela GNR que projetos tinha para o seu futuro dentro da instituição? Conseguiu alcançá-los? De que forma?
6. Se não tivesse optado pela GNR, qual a profissão em que gostaria de enveredar? Porque razão não enveredou?

Ingresso na carreira

Concurso

7. Como é que tomou conhecimento do concurso para integrar a GNR?
8. Considerou, na altura, que essas provas de acesso eram as mais adequadas? Porquê?

Curso de ingresso (de alistamento)

9. Em que medida o curso foi útil para a sua integração na organização?
10. Na sua opinião, qual a utilidade do curso para o exercício do seu cargo?
11. Como é que foi a sua integração na GNR quando acabou o curso e começou a exercer funções?

SITUAÇÃO PROFISSIONAL ATUAL

Situação profissional

12. Como é que percebe a vivência entre homens e mulheres num meio laboral onde ainda predominam os homens?
13. Considera que os homens interagem de forma diferente quando estão na presença de elementos do sexo feminino? Explique.
14. Na sua opinião, e atendendo ao que lhe é possível observar, existe por parte das chefias um tratamento diferenciado em relação aos efetivos, consoante se trate de um homem ou de uma mulher? Explique?
15. Na sua opinião, a entrada das mulheres terá modificado, de alguma forma, o funcionamento da GNR? Em que aspetos? De que forma?

16. Na sua opinião, o que é que a GNR “ganhou” com a entrada de efetivos femininos? Porquê?
17. O que “perdeu” com a entrada dos elementos femininos? Porquê?
18. Questão a colocar apenas militares mulheres: Atendendo à sua experiência pessoal, vivenciou alguma situação em que se tenha sentido excluída ou resistência por parte de elementos masculinos? Pode descrever a situação? Quando é que ocorreu? Como interpretou e reagiu à situação?
19. Testemunhou alguma situação em que efetivos masculinos tenham tentado excluir ou tenham resistido à inclusão de elementos femininos em equipas de trabalho? Pode descrever a situação? Quando ocorreu? Como interpretou e reagiu à situação?
20. Na sua opinião, as oportunidades de progressão na carreira são iguais entre homens e mulheres? Porquê?
21. Existem, no entanto, poucas mulheres a assumirem cargos de topo? Que fatores é que, na sua opinião, contribuem para o predomínio masculino nesses cargos?
22. Apesar de tudo existe mulheres a chefiar na GNR. Que influência poderá ter um efetivo feminino no exercício dessa função? E um chefe homem? Quais as diferenças de liderança?
23. Questão a colocar apenas a militares mulheres: A condição de mulher trouxe-lhe dificuldades no desempenho das suas funções? Em que aspetos?

Relação trabalho/família

24. Qual o seu agregado familiar?
25. Qual é o seu horário de trabalho?
26. Como é que percebe a vida militar *versus* vida familiar?
27. Questão a colocar caso seja casado/a e/ou com filhos: Como procura conciliar o papel de mãe/pai e de esposa/marido com a carreira profissional?
28. O que a sua família mais próxima pensa da profissão que exerce?
29. Considera que esta carreira coloca problemas específicos ao nível da conciliação entre trabalho e a família?
30. Considera que a conciliação entre trabalho e a família é mais difícil para militares homens ou para militares mulheres?

SITUAÇÃO FUTURA

Progressão na carreira

31. Quais são as suas expectativas em relação ao seu futuro profissional na GNR?
32. Acha que é possível aceder a um cargo de maior responsabilidade? Porquê?

Projetos de vida

33. Que projetos de vida tem e gostaria de ver realizados? Pretende continuar a estudar? Em que nível de ensino? Em que área? O quê? Porquê?
34. Pretende continuar a ser efetivo na GNR? Porquê?

FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

1. Sexo.
 - a. Feminino
 - b. Masculino

2. Idade _____

3. Nível de Habilitações Académicas: _____
 - a. Curso superior: _____

4. Estado civil _____

5. N.º de filhos. _____ Com que idades? _____

6. Ano de ingresso na GNR _____

7. Posto que ocupou inicialmente _____

8. Posto atual na GNR _____

9. Há quanto tempo ocupa esse posto _____

10. Exerce Funções de Chefia atualmente?
 - a. Sim
 - b. Não

11. Já exerceu alguma vez funções de chefia?
 - a. Sim
 - b. Não

12. Se sim, porque deixou de exercer?

Obrigada pela colaboração

Anexo 8 - Entrevistas

Questão n.º 1 - O que fazia antes do ingresso na GNR?

- Resposta 1** Eu era estudante. Era civil. Concorri à academia quando também estava a concorrer para a faculdade. E naquela altura, como sempre morei em Portalegre, existiam militares lá e nós víamo-los e eu pensava sempre que queria tirar um curso superior e andar na tropa. E então pronto, quando concorri para a faculdade também concorri para a academia militar.
- Resposta 2** Antes do ingresso na GNR era contratado no Exército. Estive 4 anos nas Forças Armadas.
- Resposta 3** Era estudante.
- Resposta 4** Era jovem, tinha 18 anos, tinha terminado o secundário e estava a concorrer às faculdades e entrei para a academia.
- Resposta 5** Era militar contratado no Exército.
- Resposta 6** Era militar da Força Aérea.
- Resposta 7** Era militar da Marinha, fui para a Marinha a pensar na Marinha, concorri à Marinha com 17 anos e entrei 4 meses depois de fazer os 18 anos, depois tomei a opção de vir para a GNR porque na Marinha a entrada para o quadro não estava a ser fácil.
- Resposta 8** Era militar do exército, quando ingressei no exército já pensava em vir para a GNR, porque na altura era necessário passar pelas forças armadas.
- Resposta 9** Era militar no exército, queria seguir a carreira no Exército.
- Resposta 10** Era Oficial miliciano no Exército.
- Resposta 11** Estava a acabar o 12º ano
- Resposta 12** Estava a estudar a tirar o 12º ano.
- Resposta 13** Estava a frequentar o primeiro ano de antropologia.
- Resposta 14** Estava a tirar o curso de direito, estava no terceiro ano.
- Resposta 15** Estava na Força Aérea.
- Resposta 16** Estava na Força Aérea.
- Resposta 17** Estava na tropa. Ingressei no Exército em 93, já com o objetivo de ingressar na GNR.
- Resposta 18** Estava no 12º ano. Foi mesmo quando estava a acabar o 12º ano que decidi vir para a GNR.
- Resposta 19** Estava no Exército. Era cabo contratado.
- Resposta 20** Estava no Exército. Na altura em que concorri tínhamos que ter a tropa, o serviço militar.
- Resposta 21** Estava no Exército.
- Resposta 22** Estudava informática e entrei academia militar, e só no primeiro ano é que escolhi a GNR. Fazíamos o primeiro ano comum e só no fim do ano é que se escolhia Exército ou GNR.

- Resposta 23** Estudava, estava a tirar a licenciatura em economia e trabalhava numa empresa de consultadoria.
- Resposta 24** Estudava, estava a tirar o 12º ano na área de económico-social.
- Resposta 25** Estudava.
- Resposta 26** Eu acabei o 12º ano e depois concorri para a faculdade na área da saúde, medicina, e concorri para a academia para medicina em paralelo. Não consegui os melhores resultados nos exames para entrar na faculdade e fui chamada para prestar provas na academia. Fui fazer as provas, passei a tudo. Soube também que tinha entrado para a faculdade para ciências biomédicas. Lá está... uma pessoa nunca gosta de dar parte fraca e desistir... pensei “entrei na academia, passei a tudo o que era mais difícil e então queria chegar ao fim”. Assim, quando soube que tinha entrado para administração na GNR, fiquei com aquele dilema, mas acabei por ficar, mesmo sendo uma área completamente diferente. Na academia também não consegui entrar para medicina, porque as vagas para esse curso são muito reduzidas.
- Resposta 27** Eu acabei os estudos [12º ano] e como não entrei para a universidade estava a trabalhar na olaria.
- Resposta 28** Eu estudava, entretanto meti os papéis para a tropa, Exército, porque quando concorri para a GNR exigiram-me a tropa feita. Estive em Leiria e depois em Coimbra. Entretanto, rescindi contrato e concorri para a GNR na primeira vez em 1994, reprovei e tentei novamente em 1995 e entrei. Entrei para o Exército a pensar no ingresso na GNR, é já um “bichinho” que me acompanha desde o meu avô.
- Resposta 29** Eu trabalhava na Força Aérea.
- Resposta 30** Eu trabalhava numa gráfica.
- Resposta 31** Eu trabalhei na Força Aérea. Quando sai da Força Aérea, concorri para a GNR ao primeiro concurso de mulheres em 1994. Na primeira vez reprovei nas provas, tive então seis meses a trabalhar numa empresa de segurança para fazer tempo para poder concorrer outra vez.
- Resposta 32** Exercia advocacia.
- Resposta 33** Fiz muita coisa, trabalhei em vários ramos em muita coisa, mas era rececionista de um hotel.
- Resposta 34** Trabalhava em artes gráficas, depois fui militar obrigatório, e então despertou-me a estabilidade que existia, nas forças armadas. E já no Exército despertou para a GNR.
- Resposta 35** Trabalhava no ramo da restauração.
- Resposta 36** Trabalhava num centro de estudos de explicações.
- Resposta 37** Trabalhava num consultório médico, era rececionista.
- Resposta 38** Trabalhava num laboratório de análises clínicas.
- Resposta 39** Trabalhava numa empresa Electrolux e AEG.
- Resposta 40** Trabalhava numa firma como chefe de aprovisionamento.

Questão n.º 2 Qual era o seu agregado familiar na altura do ingresso?

- Resposta 1** 5 Pessoas: pai mãe e três irmãos.
- Resposta 2** Casado e com um filho.
- Resposta 3** Casado, há um mês.
- Resposta 4** Como agora, solteira.
- Resposta 5** Era casado sem filhos.
- Resposta 6** Era solteira. Vivia com os meus pais. Tenho 2 irmãs mas já não viviam lá em casa, temos uma diferença de 20 anos
- Resposta 7** Era solteira. Vivia com os meus pais.
- Resposta 8** Era solteiro e vivia com os meus pais.
- Resposta 9** Era solteiro, e vivia sozinho, estava alojado em lisboa, na unidade da Força Aérea, só ia ao fim de semana a casa.
- Resposta 10** Eram os meus pais e um irmão.
- Resposta 11** Eramos dois: eu e o meu marido.
- Resposta 12** Eramos mais ou menos 10 pessoas.
- Resposta 13** Estava casado mas ainda não tinha filhos.
- Resposta 14** Eu e o meu marido.
- Resposta 15** Eu era solteira. Vivia com os meus pais e com o meu irmão.
- Resposta 16** Eu, o meu pai e a minha irmã.
- Resposta 17** Eu, o meu pai, a minha mãe e a minha irmã.
- Resposta 18** Eu, pais e irmão.
- Resposta 19** Morava com os meus pais e irmão.
- Resposta 20** Morava com os pais e um irmão mais novo.
- Resposta 21** Morava sozinho.
- Resposta 22** Na altura, só vivia com a minha avó.
- Resposta 23** Os meus pais e irmãos.
- Resposta 24** Pai, mãe e eu.
- Resposta 25** Pai, mãe e irmã.
- Resposta 26** Pais e dois irmãos.
- Resposta 27** Pais e irmã.
- Resposta 28** Pais e irmã.
- Resposta 29** Pais e irmão.
- Resposta 30** Vivia com a minha mãe.

Resposta 31 Vivia com os meus pais e com o meu irmão que é oficial do Exército.

Resposta 32 Vivia com os meus pais e dois irmãos.

Resposta 33 Vivia com os meus pais e irmão.

Resposta 34 Vivia com os meus pais e irmãos.

Resposta 35 Vivia com os meus pais.

Resposta 36 Vivia com os meus pais.

Resposta 37 Vivia com os meus pais.

Resposta 38 Vivia com os meus pais.

Resposta 39 Vivia com os pais e um irmão.

Resposta 40 Vivia sozinha.

Questão n.º 3: Tinha algum familiar ou conhecido que pertencesse a algum meio laboral militar ou de segurança pública? Quem? Isso influenciou a sua decisão? Porquê?

Resposta 1 Conhecidos. Recordo-me bem: fiz o serviço militar no hospital e um colega desafiou-me e fomos todos nos meter nisto.

Resposta 2 Eu tinha um primo que era sargento do Exército. Ele não influenciou a minha decisão, porque eu não tinha muito contato com ele. Eu vivia em França e quando vim para Portugal ingressei logo na academia militar.

Resposta 3 Familiares, não. Conhecidos, sim. Aliás, foi um vizinho meu que me disse que iam abrir vagas na academia militar pela primeira vez para mulheres. Foi através dele que soube. Se não fosse por ele nem sequer teria sabido dessa possibilidade.

Resposta 4 Irmão. Era o primeiro ano em que poderiam entrar civis.

Resposta 5 Na altura não tinha ninguém na família que pertencesse ao meio militar.

Resposta 6 Não, não tinha ninguém nesse meio.

Resposta 7 Não.

Resposta 8 Não.

Resposta 9 Não.

Resposta 10 Não.

Resposta 11 Não.

Resposta 12 Não.

Resposta 13 Não.

Resposta 14 Não.

Resposta 15 Não.

Resposta 16 Não.

Resposta 17 Não.

- Resposta 18** O meu avô é reformado na GNR. Ele influenciou um bocadinho a decisão. Em casa sempre vi fardas, a minha tia é enfermeira, o meu tio é oficial da Marinha, o meu avô era da GNR.
- Resposta 19** O meu irmão mais velho. Talvez fosse ele que me influenciou. Pode dizer-se que sim. Eu não tenho mais ninguém militar na família. O meu irmão entrou para a academia 4 anos antes de mim e acho que isso influenciou um bocadinho. Deu-me a conhecer a academia.
- Resposta 20** O meu pai e primos. E o que me influenciou foi mesmo ter o meu pai na GNR.
- Resposta 21** O meu pai era da guarda-fiscal.
- Resposta 22** O meu pai era sargento do Exército, mas não motivou nada.
- Resposta 23** O meu pai já estava reformado. Mas não foi ele que influenciou, ele nem sabia.
- Resposta 24** Sim o meu pai. O meu pai era GNR, inclusive 2 primos. Um deles está reformado e o outro está para sair. Eram da extinta Guarda Fiscal que posteriormente passou a Brigada Fiscal e agora é Unidade Fiscal. Mas o grande impulsionador de eu ter vindo para a Guarda foi o meu pai. Foi o modelo a seguir. Posso dizer que quando queria ver o meu pai tinha que ir ao Posto e parecendo que não influenciava muito, nós, enquanto crianças, acabamos por viver um pouco a vida dos nossos pais. Eu era capaz de saber de cor o código policial da altura, há trinta anos atrás, hoje já não me recordo do que aprendi há 17 anos.
- Resposta 25** Sim, o meu falecido pai. Mas, não influenciou. Ele nem queria que eu viesse para a GNR, porque dizia que o que ele tinha passado, não era o que ele queria para um filho. Ele iniciou na brigada de trânsito em 1970 e passava muitas noites fora e nessa altura não havia telemóveis, essas tecnologias e então ele dizia que não teve tempo para acompanhar os filhos e não queria que eu passasse pelo mesmo. E eu senti isso, porque ele pouco acompanhou o meu crescimento.
- Resposta 26** Sim, o meu pai foi da PSP (corpo de intervenção), e da GNR tenho um primo, mas sem terem qualquer influência, contudo o meu pai sempre me disse que um emprego no estado seria um emprego seguro, então optei pela GNR.
- Resposta 27** Sim, o meu pai também é GNR, embora reformado. Mas não influenciou na minha decisão. Quando era pequena ia várias vezes ao quartel e gostava e fiquei com o bichinho.
- Resposta 28** Só o meu irmão e foi ele é que me influenciou. Quando ele entrou ainda não havia mulheres na academia, só dois anos depois é que entraram, e eu brincava muito com ele a dizer que ia para a academia e ele dizia que eu era doida.
- Resposta 29** Só o meu pai é que fez o serviço militar obrigatório como paraquedista.
- Resposta 30** Tenho o pai e tio, mas não influenciaram. O meu pai nem queria, ele gostava que eu fosse para a universidade. Ainda fui fazer o serviço militar no Exército.
- Resposta 31** Tenho um amigo da família, mas que pertence à Marinha. Mas os meus pais é que me incentivaram a concorrer.

- Resposta 32** Tinha dois tios, também da GNR. Influenciaram-me um bocadinho, porque na altura as oportunidades não eram muitas a nível de emprego. Deixei os estudos e fui para a tropa. Eles disseram para arriscar.
- Resposta 33** Tinha familiares que também eram da GNR, mas não influenciaram.
- Resposta 34** Tinha o meu irmão. Ele não influenciou, eu sempre gostei. O meu irmão esteve no Exército. Assim que eu soube das inscrições na Marinha, inscrevi-me logo, tanto que fui da primeira incorporação de mulheres. Depois comecei a namorar o meu marido que também era da Marinha e a vida dos dois na Marinha não é muito boa. Podíamos estar os dois embarcados e não era fácil. E como consegui entrar para a GNR sai.
- Resposta 35** Tinha pai, tia, primos. Tinha muita família, mas não foram eles que me influenciaram, antes pelo contrário. Quando vim para cá, não vim com os olhos tapados, já tinha uma ideia geral do que era a guarda.
- Resposta 36** Tinha um familiar (primo), que era Oficial da Guarda.
- Resposta 37** Tinha um primo na PSP e um primo na GNR, mas a minha escolha foi porque vivia frente a um Posto.
- Resposta 38** Tinha um tio que era guarda-fiscal. Ele também influenciou.
- Resposta 39** Tinha um vizinho, mas não fui influenciada, só me elucidou na abertura de concurso, porque estava na secção de recrutamento, porque eu já estava decidida a ir.
- Resposta 40** Tios, primos, mas não influenciaram nada. A vida empurrou-me para ali, ao acabar o 12º ano concorri a tudo o que era possível.

Questão n.º 4. Quais as razões que motivaram o seu ingresso na GNR?

- Resposta 1** Uma forma de encontrar um emprego fixo, estabilidade.
- Resposta 2** Uma profissão estável.
- Resposta 3** Uma pessoa chega a uma altura na vida que quer independência, eu estudava e por vontade do meu pai eu nem ia para a tropa, nem para a GNR. Ele queria que eu continuasse a estudar. Mas eu com 19 anos queria a minha independência e o meu ordenado.
- Resposta 4** Quando era mais pequena sempre dizia que queria tirar um curso e andar na tropa. Isso foi uma das motivações e também pensar que poderia fazer alguma coisa por esta instituição. No início, quando eu concorri para a academia militar ainda não havia vagas para mulheres na GNR, depois quando eu estava no 1º ano é que me disseram “olha, vai haver vagas para mulheres na GNR”, já havia para homens, mas não havia para mulheres. O que se falava na academia era que na GNR se tinha mais oportunidades de se progredir na carreira...de se aprender muito mais... do que no Exército. Portanto, que era muito diferente a forma de ser de um oficial da GNR do que no Exército, portanto foi mais por uma questão de influência que acabei por optar por ir para a GNR.

- Resposta 5** Um emprego estável e com futuro.
- Resposta 6** Talvez por morar junto ao Posto de Mafra e talvez por convivência com os elementos desse Posto. Uma das paixões era o trânsito e, quando entrei, fiz o curso de trânsito onde estive 15 anos e depois de ser promovido a sargento-ajudante, tive obrigatoriamente de sair de onde estava, pelos imperativos de promoção. Depois fiz mais um curso de entrevistador de psicotécnicos e vim para a chefia de serviço de pessoal para o serviço de seleção de candidatos, onde faço entrevistas aos candidatos que querem entrar.
- Resposta 7** Sempre me fascinaram as fardas, quando fui para o Exército fiz parte das primeiras mulheres.
- Resposta 8** Sempre gostei de fardas e dizia ao meu pai que ia ser polícia. Talvez porque era novidade e haver poucas mulheres concorri à GNR.
- Resposta 9** Sempre estive perto de quartéis. Aos 18 anos foi naturalmente.
- Resposta 10** Razão... na altura era entrar para uma força policial. Também concorri à PSP, mas acabei por entrar para a Guarda. Era algo que me seduzia... ser polícia.
- Resposta 11** Questões de estabilidade.
- Resposta 12** Procura de uma carreira que fosse sustentada e que me permitisse ter alguma estabilidade para o resto da minha vida.
- Resposta 13** Primeiro, pelo gosto, porque desde pequena sempre quis, e depois porque lá fora está difícil e aqui é uma garantia.
- Resposta 14** Primeiramente, o facto de ser um curso pago. Algum interesse e curiosidade de experimentar. O facto de morar perto de um destacamento de GNR também ajudou. Candidatei-me também à Marinha e à Força Aérea.
- Resposta 15** Por influência do meu irmão, porque ele me disse que poderia ir para a GNR e então quis ir para algo que me motivava, para trabalhar com o cidadão e com a segurança e depois era o desafio de conseguir também fazer o que o meu irmão mais velho fazia.
- Resposta 16** Pensei nas coisas a longo prazo, prospeção de carreira, já tinha estado na Marinha e queria estabilidade financeira. O casamento e estabilidade dos filhos, gosto pela vida militar.
- Resposta 17** Pela saída profissional, porque havia estabilidade. Ao terminar a licenciatura sabia que não teria emprego. Ao fim do primeiro ano da universidade, vim.
- Resposta 18** O serviço como agente de autoridade sempre me motivou bastante, e a GNR porque tinha a ideia de ser mais rigorosa, e o facto de sermos militares, nos torna mais responsáveis face à PSP.
- Resposta 19** O que me levou ao ingresso na Academia Militar e posteriormente na GNR foi o querer conhecer o que era a vida militar, uma vez que teria de escolher entre o Exército e a GNR, escolhi a GNR pois têm um maior contacto com a população. Não podemos por de parte que também a estabilidade de emprego é importante na tomada de decisão.
- Resposta 20** Na Força Aérea estava a acabar o quadro de Praças e já não tinha idade para concorrer para outros organismos do Ministério. Na altura o curso para a GNR

estava aberto e concorri.

Resposta 21 Na altura, depois de estar nas Forças Armadas comecei a gostar mais desta vida, a sentir-me mais integrado. Houve concurso para a entrada na GNR, na altura. Concorri e entrei. Podia ter concorrido para outro lado, mas nunca aconteceu.

Resposta 22 Na altura foi para conseguir alguma liberdade, porque na aldeia o normal era vivermos às custas dos pais. Eu queria autonomia e vida própria. Se pensasse em estudar, era na área de assistente social. Não me era possível, porque as coisas não eram fáceis, assim tive a oportunidade de concorrer, esforcei-me e entrei para a GNR.

Resposta 23 Foi sobretudo a estabilidade e a possibilidade de progredir na carreira. Na altura da Prova de Aptidão Militar estava mais inclinada para o Exército, mas depois houve pessoas que me aconselharam a ir para a GNR porque tinha mais visibilidade junto da população enquanto no Exército era uma vida de aquartelamento, por isso é que segui a GNR.

Resposta 24 Foi mesmo pelo futuro, para ter o futuro garantido.

Resposta 25 Foi influência do meu pai e gosto pela Guarda. Eu via-a como uma família.

Resposta 26 Eu sempre disse que gostaria de ser professora primária ou mulher polícia. Depois fui para a Marinha, fui da primeira incorporação das mulheres na Marinha. Em 94, o meu irmão disse-me que tinham entrado mulheres para a GNR. Na Marinha eu tinha concorrido para sargento, para a classe de enfermeiros e tive que fazer a prova específica de biologia e saíram as listas de quem tinha entrado antes de ser saber quais as notas da específica, e houve quem tivesse entrado com nota negativa a biologia e eu fiquei desmotivada e por isso nesse ano concorri para a GNR e entrei. Eu tinha aquele gosto e para a Marinha conseguia entrar para o quadro, a Marinha tem Praças no quadro, mas comecei a ver que não dava para eu e o meu marido ficarmos juntos naquela instituição. E foi também pela estabilidade, pelo aspeto socioeconómico.

Resposta 27 Eu queria seguir a carreira militar e para passar aos quadros teria que ir para a escola de sargentos do Exército e na altura não abriu vaga para a área em que eu estava e quando eu soube que ia abrir o concurso para a GNR decidi concorrer.

Resposta 28 Eu já conhecia o meio e gostava do serviço operacional, a investigação sempre me aliciou um pouco.

Resposta 29 Estava contratado no Exército, não era uma carreira de futuro. Quando houve esta abertura para a GNR aproveitei para assegurar uma profissão de futuro e era algo de que gostava.

Resposta 30 Estabilidade, o gosto de fazer algo para outro. O meu ingresso na guarda seria uma mais-valia para o outro. Desde pequeno que andei nos escuteiros, servir estava dentro de mim.

Resposta 31 Desde pequena que tenho esse sonho.

Resposta 32 Concorri por acaso. Concorri com um primo, para que ele não estudasse sozinho, fui fazendo as provas e fui entrando. Ao contrário de muitos não era

um objetivo já do antecedente nem um projeto para o futuro. No entanto, o que pode ter influenciado eu ficar foi que o estágio do meu curso de advocacia não me estava a satisfazer e como não tinha nada a perder concorri para a GNR.

Resposta 33 Antes de entrar estive no Exército, e optei pela academia militar pela estabilidade, e por gostar da cultura militar.

Resposta 34 Além de razões, digamos que pessoais, financeiras, se calhar também um bocado de carreira profissional, basicamente isso.

Resposta 35 Acho que naquela altura pensei “ é entrar para o que houver e depois logo se vê”. Foi isso que me aconteceu. Não houve assim nada que me tivesse motivado. Lá está... a academia forma oficiais do Exército e da GNR e eu concorri para a GNR em 1ª opção, porque o meu irmão me dizia que era melhor. Vim tentar saber porquê.

Resposta 36 Achava, e ainda acho, que era um emprego estável, seguro. Na altura, acabei o 9.º ano e optei por um emprego seguro e isso encontrava na GNR.

Resposta 37 A principal era a estabilidade financeira que o estado proporciona.

Resposta 38 A necessidade de emprego.

Resposta 39 A GNR foi uma forma de financiamento da licenciatura. Na altura foi o concurso que abriu, o meu namorado quis concorrer e foi uma forma de estudarmos juntos.

Resposta 40 A estabilidade. E também porque conhecia. Já tinha um certo gosto pelo meio militar, porque já tinha estado no Exército.

Questão n.º 5: Quando enveredou pela GNR que projetos tinha para o seu futuro dentro da instituição? Conseguiu alcançá-los? De que forma?

Resposta 1 Ainda não consegui todos, mas hei de conseguir chegar lá. Eu pensava fazer o curso de Cabos e já está feito. Agora estou a concorrer ao curso de Sargentos.

Resposta 2 Ambicionava subir na carreira e procurava a estabilidade, a segurança e progredir o mais possível.

Resposta 3 Ao início, todos temos muitos, como progredir na carreira. Entretanto, vai-se constituindo família e vamos pondo a família à frente e a carreira começa a ficar posta para trás. Eu tinha como objetivo chegar a sargento, mas fiquei por cabo. Já não quero progredir mais por causa da família.

Resposta 4 Basicamente tenho conseguido atingir os meus objetivos e projetos. Eu fui sargento miliciano nas Forças Armadas, no Exército, e ao vir para cá tive que descer de posto, de começar tudo novamente e tenho conseguido atingir os meus objetivos.

Resposta 5 Cá dentro é tentar subir o máximo na carreira e desempenhar funções de que gosto. Até agora tenho conseguido e mais rápido do que eu julgava. Atualmente estou a desempenhar funções de adjunta de Repartição, depois de vir de férias vou passar a chefe de repartição. O atual chefe de repartição vai sair e eu vou

ocupar esse lugar.

- Resposta 6** Comecei por ter o objetivo de acabar o curso que consegui alcançar. E agora ambiciono uma transferência para mais próximo de casa.
- Resposta 7** Em primeiro lugar queria sentir -me útil perante a sociedade, ter um papel mais ativo de acordo com os meus princípios de vida e do que achava mais correto, e a GNR veio proporcionar-me isto, dado que estou na mesma colocação há 16 anos, aqui, apenas com um interregno pelo meio tendo estado na secção de recrutamento.
- Resposta 8** Entrei em 95, já tinha estado na Marinha. Gostaria de vir a comandar um Posto, não consegui alcançar porque concorri algumas vezes a cabo e reprovei, a última vez que concorri fiquei na alínea a, que é o mesmo que ficar apta sem vaga para cabo, depois porque casei, constitui família e a carreira ficou prejudicada.
- Resposta 9** Entrei logo para administração militar. Eu tinha um espírito muito operacional, dizia que ia para infantaria, mas pensei melhor e como o curso de administração militar poderia dar-me um conhecimento diferente, e poder fazer o exame de TOC, foi o que fiz, mas embora tenha cédula não exerço.
- Resposta 10** Era o de chegar ao curso de Sargentos.
- Resposta 11** Era uma carreira aliciante. Temos sempre como previsão chegar ao topo. Se conseguimos ou não... nunca podemos perder a esperança... e devemos lutar pela construção do nosso futuro. Até aqui consegui chegar, para o topo não tenho essa esperança.
- Resposta 12** Eu não tinha projetos para o futuro. Eu acho que é como em qualquer profissão, entramos e vamos até onde nos deixarem ir. Agora que estou cá dentro vou tentar ir até onde conseguir, até onde me deixarem. Até agora tenho conseguido.
- Resposta 13** Eu queria progredir na carreira e fazer todos os cursos que aparecessem. Mas entretanto tive um filho e quando se tem um filho queremos estar sempre perto dele e a progressão na carreira, muitas das vezes, implica deslocações e isso ia fazer com que houvesse mudanças a nível familiar.
- Resposta 14** Fazer carreira, dar algo à GNR, na parte administração militar.
- Resposta 15** Ficar colocado perto do agregado familiar e progressão na carreira e isso consegui.
- Resposta 16** Foi mesmo sem qualquer ambição, apenas um emprego.
- Resposta 17** Inicialmente é um bocado inconclusivo, digamos assim, porque a gente não sabe o que se vai apanhar e por vezes as contas não saem bem como nós queremos. Temos de nos adaptar e tentar progredir a nível de carreira, quando se pode. Agora acho que não haja ninguém, que ao fim de alguns anos, não ache que as situações não estão completamente diferentes.

- Resposta 18** Ir para perto de casa, embora ainda não tenha conseguido. Depois fiquei por aqui porque teria mais oportunidades de progressão aqui onde estou. Não é fácil atingir os objetivos, é trabalhoso. No fim do estágio, achei que não houve escolha por ser mulher, que não fiquei perto de casa, porque não havia condições para mulheres.
- Resposta 19** Na altura quando concorri era chegar a cabo. Nunca tive projetos muito grandes. Nunca quis ir para sargento ou oficial. Era só para ter uma profissão estável e ser independente.
- Resposta 20** Na altura, o meu objetivo era tentar assegurar o meio profissional. Eu estava contratada e queria estabilidade. Na altura surgiu a oportunidade de entrar para a GNR, então concorri.
- Resposta 21** Nada de especial, quando se vem para cá o projeto é a estabilidade. Eu fiquei sempre aqui no quartel do Carmo. Estou aqui há 26 anos, conseguindo a estabilidade pretendida.
- Resposta 22** Não tinha grandes projetos porque não conhecia a instituição, o objetivo era ser polícia, não tinha aspirações de carreira, era sim concluir um curso, que era de 5 anos e onde reprovava muita gente, logo o importante era acabar o curso. Quando terminei a ideia era comandar, ter homens sobre o meu comando e isso consegui.
- Resposta 23** Não tinha muitos, vim à descoberta. Na altura em que entramos para o curso, não temos a perceção da Instituição GNR. Só cinco anos mais tarde quando começamos realmente a desempenhar funções.

Resposta 24 Nós vamos logo diretos para a área financeira, porque naquela altura só abriam vagas para mulheres para a área financeira. Portanto, não havia vagas para a área operacional. Eu aí já sabia que ia trabalhar especificamente nesta área e que não ia estar em contacto direto com o cidadão. Eu já gostava da área e já sabia o que ia fazer. Não. Eu não tinha nenhum objetivo que quisesse alcançar. Porque foi ao longo do tempo que fomos aprendendo o que era a instituição, o que é que a gente poderia ser, fazer, mesmo na área financeira. Portanto, naquela altura, as minhas expectativas era mais tentar fazer alguma coisa pela instituição, uma vez que eramos mulheres, mudar a imagem da própria instituição perante os cidadãos. Nós todos tínhamos a ideia que o GNR era o da barriga gorda e o de bigode. E eu via mais nessa perspectiva. E então, sendo mulher, também sempre fui muito chamada, porque também quando entrei para a academia militar, também foi a primeira vez que havia mulheres no Exército. Então eramos muito chamadas para... quando havia uma cerimónia tínhamos que ir... independentemente de estarmos na área financeira, tínhamos sempre este complemento de representação. Dai o meu pensamento de “bem, além desta área financeira, também vou ter a possibilidade de tentar ajudar a instituição a mudar a imagem”. Eu acho que agora as pessoas já têm uma ideia um pouco diferente da imagem que tinham quando entrei para a academia militar. Nas não é só por causa das mulheres, é também por causa dos homens e da formação que estão a ter, quer os oficiais, quer os soldados, os guardas, digamos assim. Portanto, eu acho que a imagem está a mudar, não é só por força das mulheres, mas também pelo caminho, da estratégia que a instituição decidiu seguir quando está a formar oficiais na academia. Portanto, eu acho que está a mudar, mas é por força de uma conjuntura, não é só por causa das mulheres.

Resposta 25 O meu projeto era fazer carreira, tentar ir para cabo, sargento e depois chegar a oficial. Mas acabei por desistir. Não atingi o objetivo por decisão minha. Casei, depois tive a primeira filha e num meio militar, optamos por fazer carreira ou optamos por constituir família. Eu optei por constituir família e não me arrependo. Fiquei como cabo e não me faz diferença nenhuma. Não consigo ir a oficial, porque já não tenho idade. O nosso ministro não nos deixa, corta-nos as pernas. Na minha opinião não deveria haver limites de idade, acho que nós poderíamos ao longo da nossa vida, em termos de carreira militar, em qualquer altura poder concorrer e isso não é possível. O nosso próprio estatuto não nos permite fazer essa progressão a nível de idade. Não acho que seja muito lógico, porque uma pessoa com 20 anos não tem a mesma perceção da vida que depois temos aos 30 ou aos 40 e isso influencia um bocado as nossas decisões. Quando optei por constituir família sabia o que fazia. Fiquei bem como estava. O meu marido também é de Lisboa e parecendo que não, acaba por nos limitar a nível de carreira profissional, mas sinto-me bem como estou.

- Resposta 26** O projeto que tinha como principal objetivo era ser Cabo. Concorri várias vezes, mas consegui. Neste momento alcancei este objetivo. Todos anos abrem várias vagas e quem tira melhor classificação é que entra.
- Resposta 27** Progredir na carreira o mais possível. Até agora tenho conseguido, porque mediante a legislação só posso ingressar na carreira de sargentos, de oficiais não. E tenho seguido todos os passos até à data.
- Resposta 28** Progredir na carreira. Já tenho o curso de Sargento-ajudante. Aqui é mais rápido do que na Marinha. Na Marinha a progressão leva mais tempo.
- Resposta 29** Progredir o mais possível dentro da carreira e atingir objetivos, mas infelizmente fiquei à porta do curso de Sargentos, mas vou tentar mais vezes.
- Resposta 30** Progressão na carreira. Já consegui uma e vamos ver se consigo ir para sargento, mas o curso de sargentos é um pau de dois bicos, posso vir a andar com as malas às costas pelo país.
- Resposta 31** Quando escolhi a GNR em parte foi também pela Cavalaria e era isso que eu queria seguir. Outro projeto era chegar até cabo, ainda não sou e, neste momento, esse projeto já está fora dos meus planos, já tenho outras ideias. Não quero ficar aqui em Lisboa, quero ir para a Guarda e se conseguir não vou concorrer para mais nenhum curso dentro da GNR, quero ficar estável ao pé da família.
- Resposta 32** Quando ingressei não tinha ideia do que vinha fazer, gosto de experimentar tudo primeiro para depois escolher, e foi o que tentei fazer.
- Resposta 33** Quando vim, não sabia nada do que vinha encontrar.
- Resposta 34** Queria progredir na carreira, só que desisti em prol da família, o meu marido também é militar da GNR.
- Resposta 35** Simplesmente ter um emprego, fixo. Na altura já começava a haver dificuldade em arranjar emprego.
- Resposta 36** Subir pelo menos até Cabo e isso consegui alcançar.
- Resposta 37** Tendo em conta que já estava a tirar o curso, gostava de terminar e fazer algo cá dentro com essa formação e consegui, estou no departamento jurídico.
- Resposta 38** Tentar alcançar o topo máximo que pudesse. Fui sempre aprendendo e frequentando cursos de formação.
- Resposta 39** Tinha esperanças que fosse de encontro ao curso de economia depois de finalizado, mas já cheguei à conclusão que não é possível. Pretendia também atingir o máximo possível, não parar, entrei com 26 anos, para oficial já não ia a tempo. Agora, dentro da classe de sargentos, o objetivo é ir até ao máximo possível. E até ao momento estou a conseguir. Concorri para a PSP, só que reprovei nos físicos, depois concorri à GNR, quando era mais nova, gostaria de fazer algo para ajudar as pessoas, e é o que gosto de fazer, ajudar as pessoas, e na GNR sempre encarei essa possibilidade. Nas forças de segurança ia estar a ajudar as pessoas, mas na parte do núcleo do apoio à vítima, mas sou uma pessoa que iria levar esses problemas para casa. Depois de indagar e em pensar

em ser mãe e trabalhando das 9 as 17H30, estou melhor na área da administração, não colocando problemas para a minha vida pessoal.

Resposta 40 Uma coisa que pensava era ir até sargento, o que agora está fora de questão, como casei e tive filhos, então fiquei por aqui.

Questão n.º 6 - Se não tivesse optado pela GNR, qual a profissão em que gostaria de enveredar? Por que razão não enveredou?

Resposta 1 Advogado. Não segui, porque as condições não se proporcionaram.

Resposta 2 Algo que estaria ligado ao desporto ou à área de direito. Não segui porque acabei por entrar para a academia. Quando entrei para a academia entrei também para a faculdade de desporto, mas optei pela academia. Quando terminei o curso na academia ainda me inscrevi na licenciatura em direito, mas por motivos profissionais tive de abandonar.

Resposta 3 Arquiteta ou professora de matemática. Não segui porque na altura não tinha meios para pagar o curso.

Resposta 4 Gostaria de biologia. Não segui porque acabei de entrar primeiro aqui. Entretanto, fui fazer as provas militares e como gostei, optei por ficar por aqui.

Resposta 5 Contabilidade ou Gestão de Empresas. Não segui, porque fui aceite na Academia Militar.

Resposta 6 Eu não sei muito bem porque gosto de fazer muitas coisas, mas o que mais gostava era o direito, que penso que não irei deixar para trás. Nunca tive apoio de darem a conhecer o que poderia ter feito na vida. A minha mãe era empregada de escritório e o meu pai fala pouco, por isso não se falava muito, apenas achavam que eu deveria ter uma profissão no estado. A Marinha foi uma ambição que consegui, mas só na guarda é que percebi melhor o que gosto de fazer, a parte de psicologia e parte de legislação, foi aqui que descobri e fez-me crescer a nível profissional essencialmente, e fez-me perceber o que realmente gosto de fazer.

Resposta 7 Eu na altura estava na banda de música no Exército, mas não surgiu a oportunidade de seguir a carreira.

Resposta 8 Eu gostava muito de ser veterinária. Não segui essa profissão, porque tinha muitos estudos.

Resposta 9 Era minha ideia seguir Direito, também pensei em entrar para PSP ou judiciária. Vou dentro de meses para judiciária.

Resposta 10 Era manter-me na área do secretariado, que era o que tinha na Força Aérea, se não teria enveredado por alguma fábrica.

- Resposta 11** Economista. Esta é a profissão que eu pretendo mesmo vir a ter. Não segui essa profissão porque a GNR tem uma coisa que, por enquanto ainda é muito boa, que é a estabilidade. E numa família que já tenha um filho, as coisas têm de ser repensadas. Agora é dar tempo ao tempo, se for possível conciliar com a GNR tudo bem, se não for possível... Naturalmente que a minha opção será sempre economia, mas, primeiro a estabilidade.
- Resposta 12** Gostava da área de assistente social ou da Área de Educação, concorri na Faculdade, mas não entrei, então concorri logo para as forças de segurança.
- Resposta 13** Fazer o que gosto dentro de meio militar ou na contabilidade, aqui consegui conciliar as duas coisas que queria. E vim para a GNR porque a nível financeiro também não consegui ir para a universidade.
- Resposta 14** Gostava do que fazia, mas gostaria de seguir assistência social, e trabalhar com presidiários, e trabalhar com crianças no ensino primário, ou hospedeira, porque tenho frequência universitária em línguas e gosto de conhecer outros locais, outras culturas. Segui depois da guarda e ainda fiz um semestre na faculdade, mas as aulas não eram compatíveis com os horários da guarda que era muitas vezes noturno. Os transportes eram muito apertados, dormia cerca de 5 horas, e era muito cansativo.... Se calhar quando os filhos foram mais velhos talvez vá para a universidade sénior.
- Resposta 15** Isso é complicado... é uma pergunta difícil de responder ... tem a ver com gostos próprios... a nossa maneira de estar na vida.... Eu gosto muito de teatro, gosto muito de cinema, música e inclusive andei no conservatório. Mas como não consegui conciliar o conservatório com a escola tive que sair. Mas se calhar tinha escolhido uma vida diferente. Não segui essa carreira porque o que pesou muito foi o meu pai. O meu pai foi uma peça fundamental para eu ter entrado na GNR.
- Resposta 16** Na altura, pensava seguir enfermagem. Mas deixei os estudos e nunca mais me dediquei a eles.
- Resposta 17** Nada diferente. Lembro-me de ter feito uma entrevista para ir para as bicicletas do algarve, e essa pergunta já me tinha sido feita, e a resposta é igual.
- Resposta 18** Não é fácil responder. Mas podia ter seguido outra profissão ou outra força qualquer. Sempre gostei do meio militar. Tinha também em perspetiva uma agência bancária.
- Resposta 19** Não me estou a ver fazer mais nada.
- Resposta 20** Não segui na firma porque já na altura se falava que iria fechar, por isso vim para a GNR, embora eu sempre gostasse de dar formação, e talvez fosse essa interação que gostaria de seguir.
- Resposta 21** Não sei porque nunca pensei, porque desde pequena queria vir para a guarda. O meu objetivo era vir mesmo para a guarda.

- Resposta 22** Não tem muito a ver, mas a minha área é a área de informática, talvez dar formação. Não segui era área porque na altura que concorri ainda não tinha despertado esta vocação na totalidade. Como na GNR cheguei a dar formação nesta área, hoje vejo, que se não estivesse na GNR estaria a dar formação.
- Resposta 23** Professor de educação física. Como não consegui entrar na faculdade quando acabei o 12º ano, comecei a trabalhar para ganhar dinheiro e tornou-se então mais difícil.
- Resposta 24** Professora, mas não segui pela instabilidade.
- Resposta 25** Provavelmente estaria a exercer a advocacia.
- Resposta 26** Psicóloga, porque é algo compatível. Neste momento estou a tirar um curso de Psicologia.
- Resposta 27** Se calhar algo ligado com a informática, que é uma área de que gosto muito. Não segui essa área, porque na altura não tinha condições, hoje faço como *hobby*, e porque já estive nessa área na guarda durante alguns anos.
- Resposta 28** Se não fosse da GNR gostava de ser guarda prisional. Também me cativava. Mas como o meu objetivo sempre foi a GNR e consegui entrar logo na primeira vez, aproveitei.
- Resposta 29** Se não tivesse vindo para a GNR ia tirar um curso na área da saúde. Não consegui por causa das razões que já disse. Mas mesmo assim, mesmo depois de já estar na guarda, ainda houve alturas em que eu disse “ainda hei de tirar um curso na área da saúde”. Lá está... sempre quis aquilo e depois, de um momento para o outro, segui uma carreira diferente, há sempre aquele sentimento de vazio. Neste momento já não digo o mesmo, já casei, já estabilizei, já não quero pensar mais em estudar.
- Resposta 30** Sempre gostei de comunicações, telefonistas ou atendimento ao público, mas não se proporcionou, porque tirei contabilidade numa escola profissional para tirar o 12º ano.
- Resposta 31** Ser policia e/ou ficar nas forças armadas. Não fiquei porque não abriram vagas para a minha especialidade e só entrava o pessoal mais velho.
- Resposta 32** Talvez ser professora e como não fui colocada, fui traçando alguns objetivos. Entretanto surgiu a GNR e eu vim.
- Resposta 33** Talvez tivesse terminado a licenciatura, ou estaria a dar aulas ou estaria desempregado como a maioria dos professores. Não segui a licenciatura por problemas familiares e por não conseguir conciliar a licenciatura com o trabalho. E também por uma certa desmotivação, porque cá dentro as licenciaturas não servem para grande coisa.
- Resposta 34** Teria escolhido administração, no ISCAL, dentro da mesma área, tal como escolhi, uma vez que entrei na faculdade. Uma vez que entrei na Academia e como disse gostava de conhecer o mundo militar não tive dúvidas na opção.
- Resposta 35** Teria feito uma licenciatura em economia. Na altura em que concorri para a academia, também concorri para a universidade para a área de economia, mas quando soube que tinha sido selecionada para fazer as provas, optei pela

academia.

Resposta 36 Teria optado pelo Exército, onde também tive a possibilidade de escolher.

Resposta 37 Tinha ficado nos fuzileiros. Continuava no meio militar.

Resposta 38 Tinha ficado pela Marinha. Tanto que só sai de lá porque entrei para aqui.

Resposta 39 Tinha também entrado na Universidade em Coimbra, na área da contabilidade, por isso se calhar estava a fazer algo ligado à contabilidade. Desde o 8º ano dizia que vinha para a academia, e quando terminei o 12º ano, estava mesmo voltada para a parte militar porque concorri a todas as academias dos outros ramos. Para mim a universidade era sempre a hipótese secundária.

Resposta 40 Trabalhar em artes gráficas. Não segui essa área, porque lá fora não estava fácil. Na altura juntei o útil ao agradável, ser funcionário público e continuar a trabalhar em artes gráficas, então vim fazer o que fazia lá fora com estabilidade.

Questão n.º 7 - Como é que tomou conhecimento do concurso para integrar a GNR?

Resposta 1 Antigamente era por declaração. Íamos a qualquer Posto, dizíamos que queríamos vir. Em maio de 1985 acabei o serviço militar e em outubro entrei.

Resposta 2 Ao fim de 20 anos é difícil.... Ora...basicamente foi o “passa palavra” entre colegas. Era o “olha, abriu o concurso...” foi assim que tomei conhecimento, na altura não havia internet...

Resposta 3 Através de pesquisas e de palestras na escola efetuadas pela divulgação da Academia.

Resposta 4 Através de uma colega da faculdade, porque o namorado já era militar da GNR.

Resposta 5 Boa pergunta, tive conhecimento por amigos e pessoal que já tinha entrado. Mas os amigos não me motivaram, apenas deram conhecimento.

Resposta 6 Como era militar, estava sempre atenta aos concursos que poderiam abrir, porque na Marinha sendo da 2º incorporação de militares femininos, foi um abre alas para outras novas situações. Fiz parte do primeiro navio de guerra que teve mulheres. A GNR porque era algo que já gostava e na Marinha não era fácil ficar no quadro. A GNR seria mais estável, não na progressão, mas no poder fazer algo mais além. Na Marinha estive 3 anos e 8 meses, já conhecia, na GNR há mais variedade de coisas que se pode fazer, desde que tenhamos condições para concorrer, para estar e ter contacto ao público é importante.

Resposta 7 Como estava nas Forças Armadas tinha acesso facilmente à informação através do Diário da República.

Resposta 8 Estava numa secretaria e vi o concurso porque todos estavam a concorrer e eu também concorri.

Resposta 9 Estive sempre atenta, porque os meus pais queriam que eu ficasse mais pelo Norte, e vi na internet, e nem disse a ninguém que tinha concorrido, só quando recebi a convocatória é que disse a todos.

Resposta 10 Eu fui ao Posto da minha área de residência perguntar quando é que abria.

- Resposta 11** Eu lembro-me que na altura se ouviu falar que como a PSP já tinha mulheres, mas cedo ou mais tarde também ia abrir concurso para a GNR. Assim eu fui para a tropa como contratada para cumprir o serviço militar. Eu nem queria Exército, pensei primeiro na Marinha, mas como a Marinha tinha quadros e eu não queria fazer carreira na Marinha, mas sim na GNR, fui para o Exército como contratada.
- Resposta 12** Eu soube na FAP, e no início não pude concorrer porque ainda estava no primeiro contrato, mas assim que pude concorri.
- Resposta 13** Eu vivia com o meu pai e ele ainda estava na GNR. E ele sabia quando abriam os concursos. Na altura o meu primo disse que estava aberto e eu entrei com ele.
- Resposta 14** Foi através de um vizinho que estava no recrutamento.
- Resposta 15** Foi através de um vizinho que também era militar.
- Resposta 16** Foi através de uma amiga minha. Já tínhamos em mente concorrer. Ela é que me chamou a atenção que o concurso já estava aberto e concorreremos.
- Resposta 17** Foi através do meu irmão e de colegas meus da escola secundária que também estavam interessados. A academia também fez divulgação naquelas localidades do interior.
- Resposta 18** Foi através do meu irmão. Ele disse que em 1994 as mulheres tinham entrada e eram 14. No meu ano [1995] já foram 28.
- Resposta 19** Foi através do meu irmão.
- Resposta 20** Foi através do pessoal do Posto de Mafra que me disse eu estava aberto o concurso.
- Resposta 21** Foi no próprio Posto onde o meu pai trabalhava. Ele tinha lá pessoas amigas e foi um colega dele, agora colega meu também, que me disse “olha que para entrares para a Guarda tens que ter a tropa feita”. E assim fiz...
- Resposta 22** Foi o passa palavra, a GNR estava a recrutar mulheres e resolvi concorrer.
- Resposta 23** Foi um primo meu que sabia que eu queria acabar os meus estudos em Portugal, e enviou-me uns *links* das 3 academias, Força Aérea, Marinha e Militar. E não sei porque, mas das 3 só concorri à academia militar.
- Resposta 24** Já não me recordo muito bem, mas penso que li num jornal.
- Resposta 25** Na altura estava na tropa quando soube. Soubemos que havia curso para a GNR, era um curso misto para homens e mulheres. Foi a passa palavra.
- Resposta 26** Na altura eu estava no Exército e soube através de uma camarada que tinha aberto concurso para a GNR.
- Resposta 27** Na altura tinha aberto o concurso para a PSP. E logo a seguir abriu o da GNR. Saíram os dois em Diário da República. Na altura eu lia diariamente o DR.
- Resposta 28** Na escola.
- Resposta 29** O meu irmão também concorreu. Eu entrei e ele não entrou.
- Resposta 30** Os concursos saem em Diário da República e o meu pai estava atento.
- Resposta 31** Pela Internet.
- Resposta 32** Pela Internet.

Resposta 33 Pela internet.

Resposta 34 Pela página da internet.

Resposta 35 Por intermédio do meu pai. Interessou-me porque também já tinha feito parte das primeiras mulheres na Marinha e vim para aqui fazer parte deste processo que parecia aliciante e inovador.

Resposta 36 Por publicação em órgãos de comunicação social e diário da república.

Resposta 37 Por uma tia que trabalhava na Câmara Municipal, porque sabia que eu queria seguir esta área.

Resposta 38 Soube através de amigos e conhecidos e apareceu também na televisão.

Resposta 39 Televisão e meios de comunicação social e audiovisuais.

Resposta 40 Tive conhecimento através do meu namorado.

Questão n.º 8 - Considerou, na altura, que essas provas de acesso eram as mais adequadas? Porquê?

Resposta 1 Eram as mais adequadas, pareceram-me exigentes, passei-as passo a passo. Mas sim, eram adequadas.

Resposta 2 Como já tinha feito o serviço militar obrigatório, achei que foram umas provas normais. Já estava preparada.

Resposta 3 Bem, foi uma seleção! Elas constavam no aviso de abertura do concurso ao Curso de Formação de Oficiais para a GNR.

Resposta 4 Acho que sim. Nas provas físicas, fizemos flexões, abdominais, salto de muro e de vala, corrida e foram provas que tivemos que fazer várias vezes durante os quatro anos de academia, por isso achei-as adequadas.

Resposta 5 Achei que foram adequadas. As provas não eram difíceis de superar. Eram provas acessíveis. Consistiam em prova cultura, psicotécnicos, médicas, físicas e entrevista. A prova cultural abrangia História, Geografia e Português. A prova física englobava uma corrida de resistência x metros em 12 minutos, uma prova de velocidade, um salto de um muro, um salto sobre uma vala em comprimento, abdominais e flexões e ainda um pódio.

Resposta 6 A matéria não foi muito difícil, tinha matemática, português e geografia, mas quanto ao treino físico senti grande alguma dificuldade.

Resposta 7 Eles [a GNR] estavam um bocado inexperientes, mas exigiram as mesmas provas tanto às mulheres como aos homens, mas com parâmetros diferentes. Eu acho que as provas não eram muito difícil. As pessoas têm é que ter informação e irem preparadas para as provas. As provas ainda estavam inexperientes, por serem as primeiras. É fácil com a informação existente de saber o que devem fazer e como se devem preparar para os testes que são necessários para entrar. Qualquer um pode superar as provas de admissão, desde que esteja preparado para concorrer. Eu tive essa preocupação em me preparar nas partes físicas, de forma a ter tempo de me preparar e entrei...consegui superar.

- Resposta 8** Eram as mais apropriadas, não quer dizer que sejam efetuadas da maneira mais correta.
- Resposta 9** Eram muito rudimentares, digamos assim... na altura, não sei se pediam o 6º ano ou o 9º. Eram coisas muito simples, ainda havia um ditado, tínhamos que fazer um ditado na altura. Hoje são bem mais exigente, felizmente. Havia também uma prova física, médica, o ditado. Não me lembro se fiz psicotécnicos. Para progressão fiz psicotécnicos, para ingresso, não me recordo. As provas físicas consistiam no básico, o que se costuma fazer, corrida, flexões, abdominais.
- Resposta 10** Eu achei normais. Como já tinha feito as da polícia e eram muito mais puxadas. Até mesmo a parte escrita na polícia era muito mais complicado. E como já tinha o 12º e tinha estudado matemática, não achei difícil.
- Resposta 11** Foram a prova cultural, os testes físicos, os médicos, psicotécnicos. Os físicos consistiam em fazer abdominais, o pórtrico, muro, flexões e corrida de 12 minutos. As escritas eram de História, Geografia e Matemática. Na altura, achei que não eram as mais adequadas. Para entrar na guarda tinham que ser a falar da guarda e não sobre a História de Portugal, nem de Matemática.
- Resposta 12** Foram as mais adequadas, porque abrange a meu ver um pouco daquilo que precisamos. A física, porque no curso há que ter estrutura para isso, já tinha alguma condição física por ter sido militar. A questão psicológica, sim, porque é necessário ter perfil para... não basta querer.
- Resposta 13** Já foi há muito tempo, mas penso que estavam adequadas.
- Resposta 14** Mal havia computadores... Era tudo escrito. Prova cultural, físicas e médicas. Tudo no mesmo dia.
- Resposta 15** Na altura achei que eram as adequadas. Mesmo a nível físico não as achei muito difíceis.
- Resposta 16** Na altura era aquilo que tínhamos que cumprir. Mas hoje em dia acho que não são as mais adequadas. Nós somos uma força de segurança, não somos uma força militar. As físicas tudo bem, são adequadas. Vamos lá ver... tudo dependo daquilo que fazemos cá dentro... barras, por exemplo, fazer barras não tem lógica. Abdominais, sim. A corrida, sim, porque uma coisa é aqui dentro a nível de Comando-geral, outra coisa é lá fora, a nível territorial. Lá é mais complicado, temos que ter uma preparação, uma agilidade que não é preciso ter aqui dentro. Estamos atrás de uma secretária. Lá fora andamos a dar o rosto e se tivermos que correr atrás de alguém, é lógico que precisamos de ter uma certa performance física que aqui dentro não é necessária. Até acho que se devia de implementar o curso de defesa pessoal, mas isto é uma opinião muito minha. Pelo menos no meu curso não tivemos. Acho que necessitamos desse género de desporto físico. Não só o correr, mas também como saber agarrar uma pessoa sem a magoar. E isso passa um pouco por essa disciplina, coisa que no meu curso não tive.

- Resposta 17** Na altura foi Português, História, Geografia, Matemática. Provas Físicas, Psicotécnicos, uma entrevista e provas médicas. Os físicos eram uma prova de resistência física, era uma corrida de 80 metros feitos em X segundos, já não me recordo, tínhamos um pórtilo, a passagem de um muro, passagem de uma vala, abdominais e *cooper*. Para mim não eram as mais adequadas, porque eu detestava tudo o que era a nível físico. Eu sempre fui mais dada aos papéis do que há educação física.
- Resposta 18** Na altura não temos essa perceção, temos de as fazer. Apenas sabíamos as regras para as fazer. Não temos a noção se são boas ou mas temos de as fazer e pronto, apenas me esforcei ao máximo para passar. Temos de as fazer e pronto.
- Resposta 19** Na altura não tinha nenhuma opinião formada sobre isso. Agora, nas atuais, acho que fizeram muito mal em tirar o Português. E também não sei qual é o objetivo das perguntas de cultura geral. E perguntas sobre a guarda, também não vejo a razão, a menos que o concurso seja só para militares, para os civis não faz sentido.
- Resposta 20** Na altura tínhamos as provas escritas, a nível de Matemática, de Português. Já foi há 17 anos, pediam o 6º ano. Depois tivemos os físicos, a nível de abdominais, flexões, uma corrida de 4 minutos, hoje temos a corrida (o *cooper*). E depois os psicotécnicos e os médicos e uma entrevista com um psicólogo. Achei que foram adequadas. Não tive problemas com as provas. Eu já vinha com preparação do Exército, por isso, para mim, estavam ótimas.
- Resposta 21** Na altura, considerei que eram as mais adequadas. Eram as que eram pedidas, eu só tinha era que as fazer, apesar de pensar que os psicotécnicos não são muito fiáveis.
- Resposta 22** Não acho que foram as mais adequadas. Muitas das vezes na prova cultura as perguntas eram ambíguas, as físicas não tinham problema.
- Resposta 23** Não sei se foram as mais adequadas, mas tive de as fazer. Achei mais difíceis as provas de saltar a vala e o muro, de resto não as achei nada de complicado, nem as escritas nem as psicotécnicas... tudo normal.
- Resposta 24** No concurso que me deu a admissão, fiz provas escritas que incidiram no Português, matemática, uma prova cultural e a parte física em que tive de fazer o salto do muro, salto da vala, correr 2400km em 12 minutos e ainda a passagem no pórtilo. A nível físico eram as mais adequadas, mas acho que continuamos com alguns problemas, porque o português deixa muito na dúvida nos testes.
- Resposta 25** No primeiro ano que concorri, achei mais fáceis do que do segundo ano, porque eu entrei com o 12º ano, e o que se pedia era o nono ano. Achei adequadas. As provas eram feitas com matérias na área de matemática, história, geografia e português, o que acho que são essenciais. No que respeita a geografia e história não sei o que lá estavam a fazer, mas era o que havia.
- Resposta 26** Pelo menos foram eficientes. Sim, achei adequadas dentro daquilo que adequado se pode considerar.

- Resposta 27** Pensava que as provas fossem a um nível diferente e pensava que estavam ao nível da PSP, mas não estavam, eram mais fracas. A nível físico, não era nada que não se fizesse.
- Resposta 28** Sim foram, nem pensei muito nessa altura, já sabemos que as provas são como são, tinha treinado a preparar-me, por isso foi passado.
- Resposta 29** Sim na altura considereei que eram adequadas, uma vez que não se sabia o curso que iria ingressar.
- Resposta 30** Sim porque para entrar num meio militar tínhamos de ter condição física para tal. Fizemos provas físicas, médicas e intelectuais.
- Resposta 31** Sim, achei acessíveis.
- Resposta 32** Sim, foram as mais justas, concorri a várias instituições, e as que tinham critérios mais objetivos e claros foram na academia militar.
- Resposta 33** Sim, porque estavam dentro dos parâmetros tanto os físicos como as provas escritas, estavam dentro do 9º ano, por isso estavam boas.
- Resposta 34** Sim. Fiz poucas provas, porque já tinha habilitações literárias, tinha o 9º ano e na altura já dispensava os culturais, apenas fiz os médicos e psicotécnicos e físicos.
- Resposta 35** Sim. Fizemos provas culturais, físicas e médicas e psíquicas.
- Resposta 36** Sim. Mas eu tive dificuldades para fazer as provas físicas. Mas eram adequadas.
- Resposta 37** Sinceramente, não. A prova de História não fazia sentido nenhum, porque era sobre a História de Portugal. Não tenho nada contra a História de Portugal, mas devia ser algo sobre a atualidade. Hoje em dia, a prova consiste em algo mais atual.
- Resposta 38** Talvez sim, porque para além das culturais, provas físicas e médicas, as culturais são muito seletivas e só quem tem as melhores notas é que passa.
- Resposta 39** Tenho o 9º ano e não quis estudar mais e achei que eram ao nível do 9 ano, por isso eram acessíveis.
- Resposta 40** Tivemos História, geografia, legislação e legislação militar. Eu penso que não eram as mais adequadas, porque história e geografia não são necessárias para uma força de segurança.

Questão n.º 9 - Em que medida o curso foi útil para a sua integração na organização?

- Resposta 1** A nível prático é muito diferente. Temos de saber lidar com o cidadão e o curso não nos ensina isso. Foi motivador, foi empreendedor e tem componente militar a mais, tem muita ordem unida e aulas de armas muito desadequadas. O curso é igual para homens e mulheres, não havia diferenciação.

- Resposta 2** Acho que deveríamos ter tido sociologia e psicologia que não tivemos e seria importante, de resto todas as matérias eram importantes. Mesmo sendo uma parte da nova vida difícil, o curso é a melhor parte, existe muita camaradagem, muita união, muito companheirismo, um período de grande pressão psicológica, e essa camaradagem é importante, e todos fomos tratados de igual modo, não houve ninguém que tivesse sido beneficiado por ser mulher.
- Resposta 3** Claro que foi útil, porque se não tivesse essa formação não se teria entrado para a GNR
- Resposta 4** Dá-nos a conhecer um bocadinho da GNR, mas pouco. Na altura foi muito teórico e depois tive um mês de estágio.
- Resposta 5** Deu-me a conhecer a instituição. Como vinha do meio militar adaptei-me bem e gostei.
- Resposta 6** Deu-me uma preparação militar da guarda, mas como eu não fui desempenhar o serviço policial, fui para uma área administrativa, tirei cursos de especialização.
- Resposta 7** Durante o curso, mostram-nos parte, mas acho que é diferente da realidade dos serviços que a GNR tem. Na parte operacional não era nada parecido. Estava no quartel da figueira da foz durante a semana e vínhamos a casa fim de semana. Tínhamos aulas de legislação, educação física, muitas formaturas militares, muita ordem unida para as cerimónias... não havia diferenciação a nível dos instrutores, mas da parte dos camaradas havia algumas piadas de que eramos mais fracas.
- Resposta 8** É fundamental, volto a referir que a nível militar é fundamental, principalmente, para quem nunca foi militar. Estive em Portalegre, e decorreu desde dezembro a junho. Tivemos uma primeira fase de adaptação, uma semana de campo, e depois entramos nas aulas específicas como direito, prevenção rodoviária, legislação vária, o que nos vai preparar para a profissão.
- Resposta 9** É um curso exigente, para além das provas académicas, aprende-se a liderar, a comandar, tínhamos de estar motivados e preparados fisicamente para o curso.
- Resposta 10** Eu sou do primeiro curso de mulheres. A maioria dos meus colegas já vinham das forças armadas e já tinham convivido com mulheres, porque na tropa, elas já existiam. Eu cheguei a trabalhar com pessoas que me conheceram desde pequena. Eram pessoas que aceitaram muito bem. Mesmo as pessoas na rua ficavam admiradas de verem mulheres na GNR, às vezes até nos chamavam de polícias, porque a PSP já tinha mulheres há muito tempo. Eu lembro-me de estar a estagiar em Alter do Chão, Portalegre e os meus colegas diziam “não são polícias, são guardas como eu” e as pessoas ficavam espantadas.
- Resposta 11** Eu tirei o curso na Academia Militar na especialidade de administração. O curso adequou-se às minhas funções uma vez que, está diretamente relacionado com as áreas da economia, contabilidade e finanças. Ajudou na forma de relacionar com pessoas de diferentes personalidades e de gerir o tempo face às exigências que nos são impostas.

- Resposta 12** Ficamos com uma ideia sobre a GNR. Por exemplo, ouvimos falar que há a unidade de trânsito, mas só quem trabalha lá é que a fica a conhecer, mas dá para ficar com uma ideia geral de como as coisas funcionam dentro da GNR.
- Resposta 13** Foi bastante útil para perceber todos os meandros da casa. Foi muito motivado, porque tinha uma situação familiar, logo não era uma experiência. Acho que me dediquei a este percurso e consegui. A relação com os colegas era boa, considero-me uma pessoa bastante sociável, logo acho que consegui um bom ambiente com os colegas e com os instrutores.
- Resposta 14** Foi bom, as relações humanas a camaradagem são de salutar.
- Resposta 15** Foi bom, se bem que o meio de onde eu vinha [o Exército] já era parecido com o que temos na GNR, por isso a integração foi boa. Foi um tempo bom. Tive que estudar bastante. Se me tivesse aplicado tanto lá fora como me apliquei no curso da GNR, tinha prosseguido os estudos. Agarrei o curso mesmo com muita força de vontade. O ambiente a nível de turma era um ambiente muito bom.
- Resposta 16** Foi útil e importante, porque nunca tinha estado na tropa, sabia lá o que isto era. Aprende-se a conhecer o meio militar, as suas regras, a sua hierarquia, o que é o mundo militar...
- Resposta 17** Foi útil pela área militar, embora se tenha feito o curso à luz do Exército, e pouco à luz da Guarda, mas tendo em conta toda a parte militar foi importante do ponto de vista hierárquico. No que diz respeito à parte académica foi bastante útil uma vez que o curso de administração, prepara-nos um pouco para o trabalho logístico e financeiro que nos é imposto.
- Resposta 18** Foi útil, ajudou-me a saber ouvir e calar, a respeitar a hierarquia, a ser mais ponderada, a saber respeitar os outros.
- Resposta 19** Foi útil, embora já tivesse sido militar. Já conhecia as regras militares.
- Resposta 20** Foi útil, porque foi o primeiro contacto. Teve mesmo que ser.
- Resposta 21** Foi útil, porque quando vamos para guarda não sabemos o que vamos encarar, houve coisas de que gostei, outras que não gostei, por exemplo a avaliação de mérito, não concordo com os parâmetros, até me quiseram reprovar por mérito e isso foi algo que mexeu muito comigo. Ao longo do tempo a minha postura manteve-se, por isso o mérito para mim é muito subjetivo. Aspetos positivos, foram as amizades que duram até hoje, e conhecimento de uma nova cidade, Portalegre. Estudei muito e foi uma forma de verificar que a vida não era fácil.
- Resposta 22** Foi útil. Eu aprendi algumas coisas para poder proceder da melhor forma aqui dentro.
- Resposta 23** Foi útil. No curso tínhamos uma disciplina que era sobre a orgânica onde aprendemos tudo sobre a organização, os nossos direitos, os nossos deveres, tudo...

- Resposta 24** Já foi há algum tempo. Tivemos um ano letivo no Centro de Instrução da GNR, depois o segundo ano no Instituto Superior Militar, em Águeda, e depois um estágio na área policial que achei adequado. No primeiro ano foram ministradas disciplinas nas áreas de direito e legislação policial. O 2º ano teve também disciplinas da área de direito e outras de cultura geral, como Português, História militar, Geografia Militar, Tática Militar, Justiça e Disciplina, Inglês, etc.
- Resposta 25** Na minha altura, a integração era diferente, pois estávamos integrados no Exército, agora já estão mais integrados na GNR, tanto que não havia oficiais da GNR, só havia oficiais do Exército, mas estávamos ainda no início.
- Resposta 26** Não é o curso, são os próprios colegas, os próprios camaradas que nos ajudam, porque o curso não tem essa função, mas de resto é basicamente isto, a parte teórica não nos prepara para isto de integração. A parte teórica do curso não nos prepara para vida da organização...
- Resposta 27** Não foi útil, porque na altura éramos formados como elementos externos à instituição, estávamos ligados ao Exército, e só entraríamos na instituição no fim do curso, logo para a entrada na instituição, não ajudou muito. Atualmente essa realidade é diferente.
- Resposta 28** No 3º ano de Academia tivemos um comandante de companhia que era da GNR. Ele tentava sempre elucidar-nos sobre o que iria ser a nossa vida, falava sobre a experiencia dele, e isso foi muito proveitoso. Depois no 4º ano, tivemos que pensar num tema para a nossa Tese de Mestrado e todos nós, do curso da GNR, escolhemos um tema sobre a Organização, permitindo-nos ter mais contacto com Oficiais, Sargentos e Guardas da instituição. O culminar da nossa integração foi sem dúvida no 5º ano, aquando do Tirocínio para Oficiais na Escola da Guarda em Queluz, na media em que passamos a conviver apenas com militares da GNR.
- Resposta 29** No curso eramos uma turma de vinte e poucos elementos. Foi durante nove meses em Portalegre e foi bom, porque aprendi a legislação para o desempenho da profissão. Depois fui trabalhar para um Posto em estágio. Depois do estágio fiquei 5 anos a trabalhar na rua.

- Resposta 30** O curso de praças sim, porque deu-nos a conhecer a realidade da guarda. Fizemos um estágio... mas como fomos as primeiras, quase todas fomos para secretarias. E tive uma colega do meu alistamento que quando foi colocada foi para o Comando Geral e ela fez de tudo para sair de lá e ainda hoje anda nas patrulhas porque adora. Eu adorei o curso, mesmo a nível de estágio, foi muito bom... A vida lá fora [Postos Territoriais] é muito mais difícil, sobretudo para quem quer constituir família. Como eu fui para a secretaria, fui para o conselho administrativo, para a parte da contabilidade e gostei, no curso de cabos também concorri para administração. Para quem quer constituir família e que estar perto de casa, o melhor é estar em secretarias. Não sei dizer porque é que nas primeiras incorporações, as mulheres foram colocadas em secretarias. Mesmo as outras do 1º alistamento... só entrava quem já tinha tropa, e as mulheres já na tropa estavam na parte da saúde e muitas delas entraram para a parte da medicina. Não lhe sei explicar... só uma ou duas é que foram para a parte das patrulhas. Talvez por causa das instalações, não tinham instalações para nós. Já quando estive a estagiar em Porto Salvo, o meu quarto e de outra camarada era o quarto do oficial rondante. Era um quarto com casa de banho. E ainda hoje há sítios que não têm condições.
- Resposta 31** O curso é a base, digamos assim. Se não tivesse aquelas bases, não era militar, não estaria aqui. São as bases, são os alicerces. O meu curso são 5 anos, os 4 primeiros anos são passados na academia militar, com a parte académica, com várias disciplinas. Temos também a parte física todos os dias. E temos a componente militar. O último ano é o estágio que tem uma componente mais prática, em que nós somos colocados em diversos comandos territoriais e apercebemo-nos das funções que vamos desempenhar.
- Resposta 32** O curso faz novas amizades. Essencialmente, eu conheço pessoas de todo o país. O curso é onde as pessoas se encontram e começam a conhecer e começam a ganhar níveis de confiança para exercerem algum cargo. No norte está o A, no sul, o B, e se for preciso ligasse e falasse. Cria-se uma rede de contactos, no bom sentido, o que é muito importante.
- Resposta 33** Parte de curso teórico sim. Quanto ao físico era exagerado. O meu curso foi durante o verão, então atingiram-se temperaturas altas, e os exercícios físicos eram muito exigentes, estávamos “emprachados” [flexões] e os paralelos queimavam as mãos. Um dos exercícios foi às 2h da manhã irmos para dentro de água, e isso marcou-me muito e que acho desnecessário. Havia facilidades para as mulheres, fomos mais protegidas, ganhamos confiança e havia distinções para melhor. Embora as mulheres tenham também sido facilitadas em níveis físicos.

- Resposta 34** Sim foi útil, claro, tudo o que se vai fazer na vida da guarda aprende-se no curso, os papéis, as legislações, tudo. A camaradagem era muito importante, o facto de conviver com várias pessoas, e todas tinham vindo do meio militar, onde se criou uma grande troca de experiências, porque havia de todos os ramos das forças armadas. A camaradagem da turma era excelente tanto com os homens como com as mulheres.
- Resposta 35** Sim, completamente. Nós entramos numa instituição que não conhecemos. O curso ajudou-nos a conhecer como funcionava a instituição, quais as áreas que abordava. E ajudou-nos a ter um grau de cultura geral mais aprofundado. Bem como a saber lidar com o público, com as pessoas.
- Resposta 36** Sim, foi útil. Não se consegue entrar na organização sem se ter o curso de formação. Não se entra naquilo que não se conhece.
- Resposta 37** Sim, pode dizer-se que sim. Foram 9 meses onde tivemos que aprender muita coisa num curto espaço de tempo, mas foi importante. E principalmente ficámos a conhecer como funciona a guarda nacional republicana como instituição, mas só chegamos a conhece-la com o passar dos anos. O curso foi, numa só frase: “lavagem cerebral”. Ou seja, aquilo que nós vemos lá fora, não tem nada a ver com o que existe cá dentro. São mundos completamente opostos. Por isso é que é uma “lavagem cerebral”, é uma reciclagem de toda a nossa maneira de estar na vida, é toda uma aprendizagem. E eu acho que todas as mulheres e homens deviam de ir à tropa. Eu acho que há certas senhoras da nossa sociedade, e não só senhoras, também homens deviam de ir, principalmente, para aprenderem o que é o respeito. Saberem respeitar e darem-se ao respeito. Por esta razão acho muito mal terem acabado com a obrigatoriedade militar. Não digo passar lá dois anos, mas pelo menos o tempo de recruta, para darem valor ao que é camaradagem, ao que é o respeito pelo próximo, o que é a entreatajuda. Hoje em dia, a nossa sociedade peca por isso Mas é uma “lavagem cerebral” no bom sentido, isto quanto à tropa. Quanto à GNR também aprendemos um pouco de tudo, desde processo penal, código penal... passamos a ter outra visão da vida que como civis não temos.
- Resposta 38** Sim, porque é a base para se saber o que se vai ter pela frente.
- Resposta 39** Sim, tanto na parte da legislação militar, como no que iríamos fazer, é importante. O curso na maior parte era constituído por aulas, apreender todas as matérias que precisávamos, aulas os dias todos, aulas físicas. A disciplina e camaradagem eram muito interessantes no meio militar, algo que se aprende com a interajuda. Já vinha com a preparação militar, no que respeita as provas físicas eram as únicas diferentes das dos homens.
- Resposta 40** Só o curso não chega para a integração da guarda.

Questão n.º 10 - Na sua opinião, qual a utilidade do curso para o exercício do seu cargo?

- Resposta 1** Hoje existem disciplinas diferentes que no meu tempo não havia, eramos todos ex-militares, e gostei muito no meu curso. As bases ficaram lá.
- Resposta 2** Ali sabe-se um pouco do que é a guarda, mas a minha experiência diz que quando se sai de um curso não se sabe nada do que se passa cá fora. Na guarda a patrulha é importante para que se aprenda uns com os outros, na prática do dia a dia, no lidar com a população. Eu continuo a achar que o militar deve ter formação contínua, pois no alistamento apenas nos é facultado a base para o exercer da carreira. Só com essa formação permanente e com auto didatismo se torna impossível de acompanhar os tempos. No meu tempo havia instrução de reciclagem hoje não sei porque não há.
- Resposta 3** Achei o curso muito bem ministrado e ajudou imenso.
- Resposta 4** A qualidade é boa, se bem que quando acabamos o curso, a prática não é bem o que nos é ensinado lá, na rua as coisas não são iguais, temos de adaptar as situações.
- Resposta 5** Deveria ter sido mais aprofundado a nível prático, e há certos aspetos como no caso do direito que deveriam ser mais intensificados.
- Resposta 6** É bastante importante, porque tive cadeiras em várias áreas, que nos permitem fazer algo diferente também das que faço. A academia militar está ainda muito vocacionada para o Exército, mas penso que sim.
- Resposta 7** É fundamental para quem não foi militar, para conhecer o meio militar, as regras, o rigor. Na universidade quando se quisermos saímos das aulas para atendermos o telemóvel, etc..., na GNR isso não acontece de maneira nenhuma e eu gosto dessa rigidez.
- Resposta 8** É fundamental, porque nos prepara para comandar homens, e isso exige uma preparação específica.
- Resposta 9** É importante porque a nível profissional há muitas matérias ligadas a legislação, embora não seja muito específico, é muito abrangente, e faz com que tenhamos conhecimento das leis para as cumprir e fazer cumprir.
- Resposta 10** É importante. Na Academia a parte militar e a componente académica e física são importantes, na medida em que ajudam adotar métodos para combater o cansaço, dá bases para desenvolver no trabalho e ensina a definir prioridades, assim como, a dar importância a determinados valores. Ajuda, também, na forma de gerir o nosso tempo.
- Resposta 11** É muito importante para nos formar face ao que vamos fazer. Temos de ter essa bagagem para desempenhar as nossas funções.
- Resposta 12** Eu agora estou na parte administrativa, mas já estive na parte operacional/territorial. Obviamente que nós aprendemos mais coisas que aplicamos na parte operacional/territorial. Entretanto já tenho outro curso, de transmissões, e é nessa parte que eu agora trabalho. Agora sou da arma de infantaria com a especialidade de transmissões. Mas acho que o curso de

ingresso é o essencial dentro dos parâmetros que são pedidos.

- Resposta 13** Eu não sabia nada sobre a GNR. Foi uma espécie de apresentação. E deu-me os instrumentos básicos para poder trabalhar na instituição. Entretanto já fiz o curso de Cabos e o curso de Sargentos (CFS).
- Resposta 14** Eu sou de cavalaria, fiz o curso em braço de prata. Para a altura penso que era o adequado. Tendo em conta o que vim fazer depois, não teve qualquer utilidade para mim, pois vim logo para a gráfica, logo nada teve a ver com o que faço. Se fizesse outras funções, sim era adequado. A experiência já a trazia da vida civil, para a guarda também foi bom, pois não pagou a formação que eu já a tinha
- Resposta 15** Foi bastante útil, julgo que deveria era ter mais parte prática, faltou-nos muito a prática. Julgo que deveríamos ter seis meses de estágio no terreno.
- Resposta 16** Foi muito, muito importante, quer a nível policial, fiscal, mesmo o tiro. Foi muito importante. Não só o inglês, o português, a matemática, geografia. Eram disciplinas que tive e que, sim, foram muito importantes para o nosso dia a dia, porque, e falo como guarda nacional republicana, lá fora, faz muita falta, para o contacto com o cidadão, saber explicar onde estamos, para onde é que o cidadão se há-se deslocar.
- Resposta 17** Foi útil para vir a desempenhar todas as funções. Quem já foi militar já tinham uma ideia. Eu não sabia nada sobre mexer em armas, tiro, o espírito militar.
- Resposta 18** Fui útil para algumas áreas, como o armamento, principalmente quando estive 8 anos no terreno.
- Resposta 19** Fundamental dentro das matérias técnicas e no espírito de camaradagem que naturalmente acompanha este tipo de percursos.
- Resposta 20** Eu acho que há muita formação que já vem de berço, a forma de falar, a forma de estar, o respeito e trato com os outros. Não nos podemos esquecer que os alferes vão comandar e lidar com pessoas mais velhas, para ter que chefiar, mas acho que há muitas cadeiras na academia que fazem falta, é muito importante transmitir valores e formas de estar para a prática e, depois, as cadeiras da área financeira, que é o que vamos trabalhar, isto numa área mais técnica. Acho que está bem estruturada, embora também haja uma ou outra disciplina que poderia ser abolida. Há a transmissão de valores e as áreas técnicas. No âmbito geral sim, transmitiram-me o essencial.
- Resposta 21** Isso é uma coisa que discutimos várias vezes. Aquilo que aprendemos não é aquilo que depois aplicamos no dia a dia. Não tem nada a ver. Neste momento não estou a aplicar nada do que aprendi, porque estou numa área de logística e nós somos mais formados para a área financeira e de gestão, isto em complemento com a parte militar e a parte física. E nós aqui somos colocados onde houver vagas. E eu como fui colocada na parte de logística, não estou a desempenhar as funções para as quais fui formada.
- Resposta 22** Muito importante. A introdução de direito e a postura cá dentro, porque para quem não é militar é muito importante. Trata-se do início da aprendizagem que depois tem de ser sempre reforçada ao longo do tempo.

- Resposta 23** Na minha altura só podíamos ir para infantaria, não havia mulheres na cavalaria. Depois quando fui para o curso de cabos é que passei para a parte de administração militar. E o curso... é assim... agora o curso de cabos é mais por correspondência, dantes tínhamos disciplinas na escola. O curso de sargentos foi 2 anos... Mas há muitas disciplinas a nível de contabilidade que nós não usamos. No curso de sargentos já foram menos, mas no curso de cabos há muitas disciplinas que não são adequadas ao dia a dia da nossa instituição.
- Resposta 24** Na minha opinião deveria ter mais cadeiras na nossa área. Temos a componente militar e deveríamos ter mais cadeiras da área de administração, o que agora nos obriga a andar à procura de mais informação, para esta função.
- Resposta 25** Não, porque foi muito militar. E para o que exercemos cá fora, houve partes que não era nada útil.
- Resposta 26** Neste momento, nenhuma, porque eu não estou a exercer. Se estivesse num Posto, tudo o que aprendi podia ser utilizado.
- Resposta 27** No curso dão-nos as ferramentas. Foram dois anos e pouco... Da vasta legislação em matéria policial (Direito Penal e Processual Penal, Direito Administrativo, Direito Fiscal, Constituição da República; Direito Civil; Legislação Rodoviária; Legislação Policial, Lei Orgânica da GNR; Estatuto dos Militares da GNR; Contabilidade Pública, Sociologia; Táticas Policiais e de Ordem Pública, Informações, Investigação Criminal, etc). Foi ministrada muita legislação que prepara os Oficiais para o exercício das suas funções bem como das linhas mestras do funcionamento da guarda. Como lhe disse: deram-nos as ferramentas. Cabe a cada militar fazer uso delas e procurar atualizar-se continuamente enriquecendo conhecimentos e procedimentos.
- Resposta 28** No meu caso, quando vim para a GNR penso que acabava por ser uma ligação inicial ao meio militar, apesar de todos nós já termos contacto com o meio militar, porque vínhamos da tropa. Mas foi útil para a adaptação à legislação. Também senti no meu curso que já havia uma sensibilização dos novos guardas para com a população, para que a população nos visse como alguém que está pronto para as ajudar e não para as multar. Hoje em dia os cursos são mais virados para a população. Eu tive o prazer de há 3 anos dar um alistamento na Figueira da Foz e dei matéria aos alistados e sinto que atualmente os cursos são mais virados para a população, para o meio que nos envolve, não tanto para dentro, mas mais para fora e acho isso importantíssimo para nós, guardas, estarmos mais sensibilizados que a nossa principal função é a população e a segurança dela.
- Resposta 29** No meu caso, que sou do quadro de Administração Militar, o curso podia ser mais bem estruturado, mas foi útil para algumas funções que exerço atualmente.

- Resposta 30** O alistamento é muito importante. Ali há várias formações e disciplinas que nos colocam no terreno e dentro desse curso existem mais especialidades que vamos escolhendo. Existia muito militarismo, que foi o que me custou mais nas primeiras três ou quatro semanas, porque não estava habituada a este regime e que eu achava que não gostava, pensava “ eu não nasci para isto”. Coloquei muito em causa o curso, pensei mesmo em desistir, mas pensava “ia trabalhar em quê? na agricultura? é isso que queres?”, mas fiquei e aguentei e consegui. Embora ache que existem matérias que deveriam de ser mais desenvolvidas no curso, porque quando somos colocados, lembramo-nos de ter falado nas coisas, mas não ao pormenor. Uma das coisas importantes é o Direito, o código penal deveria ser mais esmiuçado, porque é quase a nossa bíblia do dia a dia no terreno.
- Resposta 31** O alistamento é preparar as pessoas para ingressar na instituição para guarda. Depois de entrar há o curso de especialização, são cursos específicos conforme as áreas.
- Resposta 32** O curso de praças em relação aos militares que andam no terreno está vocacionado porque ficam com uma ideia daquilo que eles vão ter lá fora. No meu caso, porque estou numa área muito específica, o curso na parte militar é bom, porque faço serviço de sargento-dia, na parte mais técnica do meu trabalho, não. Se eu estivesse numa área mais operacional, aí sim, tinha uma maior ligação com o curso. No comum, o curso dá as bases sobre legislação rodoviária, processo penal, legislação policial... é óbvio que é tudo muita teoria, a prática que aprendemos não é bem como imaginamos, mas isso é como em toda a profissão. O curso está direcionado para quem anda no terreno. É lá que também aprendem a algemar, a efetuarem uma detenção.
- Resposta 33** O curso transmitiu os conhecimentos mínimos necessários para exercer a função. Em todos os aspetos, há muita coisa que podem pensar que não interessa mas em termos da legislação do direito em si, há muita coisa sem a qual não se consegue trabalhar da mesma forma.
- Resposta 34** O curso, estando a reportar a 17 anos atrás, mas na altura achei que a parte de legislação estaria um pouco obsoleta, de resto todo era importante, a física, a militar, as línguas, acho que era abrangente.
- Resposta 35** Os 5 anos de formação tentam preparar-nos para as nossas futuras funções, no entanto eu acho que devia haver mais tempo de estágio. Na minha opinião, temos demasiada teoria e temos pouca prática. A única prática que temos é no 5º ano em que estagiamos quase 4 meses. Devia haver uma componente prática em todos os anos para aplicarmos o que aprendemos.
- Resposta 36** Serviu para eu conhecer alguns Postos na guarda. A experiência só a trabalhar é se consegue ter. O curso é só para nos abrir a porta para o mundo, a legislação que dei há 17 anos já não é a mesma, depois amadurecemos, e passamos por várias fases na vida que nos amadurece, o curso é uma preparação para a vida.
- Resposta 37** Sim, como preparação para a vida dentro da GNR.

Resposta 38 Sim, foi fundamental, é imprescindível.

Resposta 39 Tem utilidade, não teria logica, que não tivesse, há muita coisa que fica por aprender, foi útil, quando se sai do curso não se sabe nada portanto a teoria sabe-se, mas da prática nada.

Resposta 40 Utilidade.... Neste momento, sou sincera, onde eu estou não tem grande utilidade. Eu já trabalhei no regimento da cavalaria. Eu gosto é de andar na rua e o curso ensina-nos a ter contacto com a população, ensina-nos a ser uma boa ouvinte, a ser útil para a sociedade.

Questão n.º 11 - Como é que foi a sua integração na GNR quando acabou o curso e começou a exercer funções?

Resposta 1 A integração foi boa. Eu e outra camarada fomos para o conselho administrativo. Uma pessoa também tem que ver se quer trabalhar... eu por vezes tinha as minhas coisas feitas e chegava ao pé de outro colega e perguntava o que estava a fazer e como se fazia, para saber fazer outras coisas.

Resposta 2 A minha integração foi adequada pois tive apoio dos camaradas mais antigos.

Resposta 3 A minha integração foi um bocadinho difícil, porque nós fomos as primeiras a ingressar na instituição. A instituição era uma instituição masculina, em que a nível logístico, as instalações estavam adaptadas para elementos masculinos, não estava preparada para receber elementos femininos. A nível de colocações também não foi fácil, porque as vagas eram um bocado restringidas por não haver instalações. As vagas eram abertas conforme as condições que tinham, de modo que ficámos um pouco limitadas a nível de colocação e desempenho do nosso serviço.

Resposta 4 Aí, devido ao serviço onde fui ter, que foi o Regimento de infantaria, já não foi muito fácil, mas depois, com o tempo, adaptei-me bem. O serviço era complicado. Fazíamos guardas à Assembleia. E tive camaradas que faziam serviço nas penitenciárias. Na altura, não foi fácil. O horário dos serviços era de 24 horas, fazíamos guarda durante duas horas, descansávamos quatro.

Resposta 5 As primeiras mulheres não tinham grande escolha para as unidades. Ficámos por Lisboa, porque eram as únicas unidades que estavam preparadas para mulheres.

Resposta 6 Cheguei ao CARI e fui colocada numa equipa, que tinha por objetivo implementar o novo sistema informático, logo fui obrigada a ter que lidar com as unidades de um momento para o outro e com uma empresa exterior, o que obrigou a uma mudança repentina de vida, e a uma quase não existência de um enquadramento.

- Resposta 7** Depois de acabar o curso, estive 4 meses de estágio num Posto. Em relação ao serviço, não foi difícil, porque vínhamos com a matéria na cabeça e as coisas funcionavam. Eu tinha uma ideia da GNR de muita autoridade, muito séria... E depois de começar a fazer as patrulhas na rua, apercebi-me que as pessoas não têm qualquer tipo de respeito pela farda, nem por nós. Principalmente, conosco mulheres. Eu ouvia piropos, da mesma forma como se estivesse à civil, não havia respeito nenhum.
- Resposta 8** Entrei em 2003 para o curso, fiz o curso em Aveiro, foi bastante difícil no início porque entrei um mês mais tarde do que os meus colegas e depois tive de os apanhar. Quando estive no Exército tinha dito que não ia usar mais nenhuma farda, e por isso foi difícil para mim. Terminei com bastante aproveitamento, fiz um estágio perto de casa e depois fui colocado na Castanheira-do-Ribatejo onde tive uma das melhores experiências dentro da guarda por estar no terreno a ajudar pessoas.
- Resposta 9** Eu fui mesmo muito bem recebida, principalmente pelos colegas mais antigos, que acharam até bastante engraçado.
- Resposta 10** Eu vim para aqui para o Comando Geral e a integração foi boa, não tenho razão de queixa. Toda a gente me acolheu bem. Talvez por ter vindo para um local onde já havia mulheres nunca me trataram de forma diferente. Nunca fui maltratada. Nunca ouvi “bocas” ofensivas. O que senti foi que pelo facto de ser licenciada e já estar a exercer me punham num patamar diferente das outras, para melhor.
- Resposta 11** Foi bastante positiva. Estou a gostar bastante. Fui colocada aqui no CARI, não tivemos muita opção de escolha, porque na parte administrativa, somos um grupo muito pequenino, as nossas vagas são muito reduzidas e muito concentradas na área de Lisboa. Eramos um curso de 5 pessoas e viemos todos para Lisboa. Ficamos 4 neste comando e só um é que foi para outra unidade. Mas apesar de estar a desempenhar funções na parte logística, estou a gostar bastante, estou a aprender muito e estou a chefiar uma repartição e acho que isso é algo muito motivante.
- Resposta 12** Foi boa, embora tenha gostado do estágio em infantaria, já não gostei tanto quando comecei a trabalhar, porque o que fazia era guardar paredes e presos e aí não me senti útil.
- Resposta 13** Foi boa, pois considero que tenho uma boa capacidade de integração e adaptação. Quando soube que vinha para o Comando Geral, uma das opções disponíveis e área que ocupo, e assim todo o processo desde o curso, até nos primeiros anos que foram no recrutamento, não tinham a ver com o curso, pois o recrutamento é mais burocrático, toda a minha adaptação considero que foi sempre boa, em todos os locais por onde passo.
- Resposta 14** Foi boa, por acaso foi muito boa, não estava à espera, porque há sempre quem é contra a mulher na GNR. Fui estagiar, gostei, foi muito bom. Tive sorte, foi no Euro 2004, tive uma experiência espetacular. De resto, não tenho nada a

apontar.

- Resposta 15** Foi boa, saímos com convicção, com vontade de trabalhar, o sítio onde fui parar foi escolhido, estava ao pé de casa. Foi bom.
- Resposta 16** Foi boa, tive Oficiais, Sargentos e Cabos que me ajudaram. Estava com um pouco de receio de não saber bem o que fazer e dizer, mas as coisas foram-se desenvolvendo por elas e não foram nada complicadas.
- Resposta 17** Foi boa. É óbvio que existe um impacto quando se sai do mundo académico para o mercado de trabalho, mas é uma situação normal que implica uma adaptação.
- Resposta 18** Foi mau, porque não estava habituada às funções, e acabei por ir fazer serviços de 24 horas, que consistia em fazer guardas na assembleia da república, e passei muitas noites sem dormir.
- Resposta 19** Foi muito boa. Fiquei bem classificado e quando acabei o curso fiquei bem colocado, pude escolher a colocação e fiquei perto de casa, a cerca de 30 km. E foi muito bom.
- Resposta 20** Foi muito positiva, tenho a dizer que o meu percurso tem sido muito feliz. Quando terminei o curso fiz um estágio muito competente, extremamente organizado. Depois foi colocada nos serviços de finanças e eu fiquei aqui como Alferes, e depois fiquei como chefe da [...]. Mas analisando tudo, fiquei com uma bagagem enorme que me deu conforto.
- Resposta 21** Foi normal, dentro das expectativas, comecei pelo estágio.
- Resposta 22** Foi normal, foi boa, eu já estava habituada à parte militar e como funciona, por isso não estranhei nem tive problemas.
- Resposta 23** Foi normal, trabalhar com homens é normal, já tinha estado com homens na Marinha.
- Resposta 24** Foi um bocadinho difícil e um bocadinho complicado, porque foi o segundo curso de mulheres e a mentalidade masculina ainda estava pouco preparada para nos receber e, inclusive, chegaram a dizer-me que eu não tinha perfil de militar. No entanto, essa pessoa marcou-me muito mas fez com que eu criasse defesas que eu não sabia que as tinha e nem que existiam. Depois quando cheguei aqui também tive alguns problemas normais de locais onde homens recebem mulheres novas, como era o meu caso, com 21 anos, olhavam para nós como se tivéssemos “algo escrito na testa” e ainda hoje alguns homens têm essa mentalidade. Estão diferentes mas ainda há alguns e o que me impressiona ainda mais e serem rapazes novos a pensar dessa forma.
- Resposta 25** Foi um pouco diferente. Estava habituada a uma coisa e foi um pouco de choque porque fui parar à Assembleia da República e como Guarda tinha que ficar 2 horas parada, em pé, a olhar. E o que eu queria era ir para um Posto, lidar com as pessoas.

- Resposta 26** Foi um tempo muito bom, mas custou muito o início foi o pior, com a parte militar básica, todo o regime militar que se apreende, depois é o sofrimento por antecedência, depois do primeiro mês de curso, as coisas já melhoraram. Existem mulheres muito fortes aqui dentro assim, como também há homens muito frágeis na Guarda, e isso não só percebeu no alistamento, como também no dia a dia. Há mulheres muito fortes, com as quais não tenho medo de sair à rua, enquanto há homens que são frágeis e eu não gosto de sair com eles.
- Resposta 27** Foi uma experiência aliciante, nova, com muita responsabilidade pelas decisões que era necessário tomar.
- Resposta 28** Fui colocada em Vilamoura no verão, e foi bom porque no verão lá acontece tudo, e podemos aplicar a maioria das coisas que se aprende no curso, isso como três meses de estágio. Durante este tempo, fiz de tudo no expediente, fiz autos de todo o tipo, ainda escrevi com máquinas de escrever, que era o que havia na altura nos Postos, mesmo o meu trabalho final foi feito ainda à máquina de escrever. E muitas vezes fiz os autos para que os companheiros mais velhos o assinassem. Mas nem todos tiveram a mesma sorte que eu tive no estágio. Eu até em apreensões de droga participei.
- Resposta 29** Fui colocada no comando geral, e foi tudo uma novidade. Na primeira vez que estive de oficial de dia, as varandas ficaram cheias para ver uma mulher a comandar... Não sabiam onde me colocar a dormir... tudo foi novidade. Já havia mulheres na guarda, mas como soldados, estamos a falar de há quase 20 anos atrás. Aprendemos muito uns com os outros.
- Resposta 30** Fui estagiar para Barcelos, e não tenho qualquer razão de queixa. Tinha estado dois anos na tropa, por isso o meio militar não foi estranho para mim.
- Resposta 31** Não foi difícil. Fui colocado no Batalhão 1, hoje Unidade de Intervenção. Comandava o 2º Pelotão da Companhia de Intervenção. Dava instrução de adaptação aos meus militares, e preparava-os para ações de reposição de ordem pública ou intervenções em ambiente hostil. Depois fui para a Brigada 2 comandar um destacamento territorial.
- Resposta 32** Não foi fácil, pois na altura ainda não havia muitos oficiais de origem da GNR. E logo de início, com o posto de alferes, éramos colocados em destacamentos a comandar 100 homens. Essa colocação, não sendo devidamente acompanhada, é muito difícil.
- Resposta 33** Não foi fácil, porque quando eu terminei o alistamento, fui estagiar para Mem Martins. E é uma zona Alfa (zulu alfa = zona/área), onde os problemas são oriundos sobretudo dos chamados “pretos” e “ciganos”. Não foi fácil, mas mais no sentido de fazer cumprir propriamente a lei, de nos cingirmos apenas ao nosso papel, e não fazermos o papel de Juiz. Foi muito complicado.
- Resposta 34** Não notei diferenças a nível de trato. Estive a estagiar onde já estavam outras mulheres. A integração foi boa.

- Resposta 35** No meu tempo o alistamento foi em Portalegre, onde tive a parte militar e a parte profissional, com direito, português e matérias desse tipo. E todas as pessoas na GNR deveriam passar pela territorial, para se apanhar o “calo” para saber de tudo. Se for colocado logo numa secretaria, não fica a aprender nada e não sabe da realidade da guarda.
- Resposta 36** O meu tempo de curso foi muito difícil, o tratamento, o abordar os superiores, os termos a utilizar, o “meu tenente” era muito extremo. Passei do 8 para o 80, onde tudo era permitido, para algo que nada era permitido, o tocar em armas, o partilhar os quartos com mais raparigas. Passamos por dificuldades em conjunto, penso que as mulheres sentem mais do que os homens, mas com o passar do tempo tudo se resolvia. Depois fui colocada num Posto onde nunca tinha havido mulheres. Para os mais velhos que lá estavam era complicado, fiz patrulhas com camaradas que não me deixavam fazer nada. Ouvi comentários como “as mulheres estão bem na cozinha”, mas como o decorrer do tempo tudo melhorou.
- Resposta 37** Ora bem, um jovem com 21 anos na altura, diziam que eu tinha uma grande cunha, vim fazer o estágio, como pronto, para o comando geral, a receção foi boa, contudo senti-me deslocado, porque os militares que ca estavam eram muito antigos, mas sabia o que vinha desempenhar.
- Resposta 38** Posso dizer que tive sorte, fui para um Posto muito novo e com militares muito novos também, por isso receberam-me muito bem, era mimada por todos.
- Resposta 39** Quando tirei o curso fui tirar uma outra formação que foi o curso de especialização em cavalaria, portanto, foi uma outra integração diferente em relação aos meus camaradas. Foi uma boa integração, fui bem recebido.
- Resposta 40** Tivemos um estágio de cerca de 2 meses e pouco. Depois fomos colocados. A integração não foi muito difícil. Fomos para os Postos e quem vai para os Postos está sempre com pessoal dos últimos cursos que nos ajudam a integrar no trabalho que é feito no terreno e que muitas vezes difere do que é aprendido no curso. Nós nunca sabemos o que vamos encontrar. Uma coisa é a teoria, outra coisa é a realidade. Os casos são reais, as pessoas são reais e muitas vezes as coisas acontecem sem estarmos à espera, mas não considero difícil.

Questão n.º 12 - Como é que perceciona a vivência entre homens e mulheres num meio laboral onde ainda predominam os homens?

- Resposta 1** Como sempre trabalhei em locais onde havia muitos homens, não estranhei. Há uma boa relação entre homens e mulheres.
- Resposta 2** Boa. A guarda teve de mudar algumas coisas. Não estávamos habituados. Não tínhamos nem meios nem instalações adequadas e de certa forma acho que tivemos de encontrar um equilíbrio.

- Resposta 3** Acho que isso depende da pessoa. Pode ser uma pessoa que consiga ser chefe ou não, tem a ver com a personalidade de cada um.
- Resposta 4** Atualmente, as coisas são muito diferentes. Mudou muito. Atualmente, já não há aquela dificuldade que havia, ou seja, a nível das transferências para determinado local.... Atualmente, pede-se transferência e a pessoa vai normalmente, a pessoa é colocada normalmente, porque ao longo destes anos a instituição foi feita as adaptações necessárias às instalações, os serviços foram-se alargando aos elementos femininos. Atualmente, não há restrições em nenhuma área, nem em concursos, nem em colocações. Atualmente, é igual para todos, as condições são as mesmas. Há 18 anos atrás era mais complicado, porque a instituição ainda não estava preparada para elementos femininos.
- Resposta 5** Acho que o ambiente é bom. Fomos das primeiras mulheres a chegar à GNR e aí foi mais complicado porque os homens nunca tinham trabalhado com mulheres. Ao início, se calhar, não reagiram da melhor forma, uns sabiam-se comportar, mas infelizmente temos de tudo, uns faziam comentários muito maus.
- Resposta 6** Acho que já se mentalizaram que entramos e que estamos no espaço que era só deles, já existe poucos machistas. Já nos olham com bons olhos. Ainda há os mais antigos da GNR que nos olham de forma diferente e dizem “estás a ser facilitada por ser mulher”.
- Resposta 7** Acho que é normal, desde que cada um cumpra a sua função, acho que funciona melhor no meio dos homens do que no meio das mulheres, elas são mais mesquinhas.
- Resposta 8** Acho que ainda hoje sinto que não é fácil. O que me surpreendeu foi da parte dos militares mais jovens, curiosamente, porque acho que não sei se é uma questão de rivalidade ou algum receio, porque não é por trabalharem com mulheres, nem a representação de mulher, de nos considerarem menos aptas, acho que têm receio da progressão.
- Resposta 9** A vivência é boa. Para as primeiras é que deve ter sido mais difícil. Por exemplo, onde estou somos 6 sargentos e eu sou a mais antiga e não há desrespeito. Nós brincamos, mas quando é para trabalhar, o pessoal trabalha.
- Resposta 10** A vinda das mulheres para a GNR acabou por ser bastante positiva, principalmente a nível de sensibilização. A minha perceção nesse aspeto... acho as mulheres acabam por ser prejudicadas, porque como é um meio com muitos homens, as mulheres têm determinados comportamentos que os homens têm tendência a rotulá-las. São prejudicadas por serem a minoria, por outro lado as primeiras do meu curso foram vistas como sendo as flores da Guarda e colocadas onde as queriam mostrar, mas no geral é benéfico para a GNR, as colocações iniciais foi mais pela necessidade de mostrar a sociedade.
- Resposta 11** É boa, eu não tenho razão de queixa em nada, tenho sido bem integrada e não tenho tido problemas e tenho tido bom acolhimento.

- Resposta 12** É bom, não tenho razão de queixa. É tal e qual como lá fora, a base principal é o respeito ambos os sexos.
- Resposta 13** É complicado. Em primeiro lugar, nós mulheres temos que nos dar ao respeito para sermos respeitadas. Cada um sabe da sua vida, mas torna-se um caso difícil. Há certos homens que não se importam que nós estejamos cá, mas há outros que são contra. E temos que saber dar a volta à situação para eles perceberem que somos iguais a eles, que não há diferença entre nós. Não são os mais antigos que estão contra, são os mais novos. Eles por vezes dizem que as mulheres não foram feitas para esta profissão.
- Resposta 14** É um desafio para os homens e para as mulheres. No aspeto psicológico são diferentes, logo é necessário conciliar as duas formas.
- Resposta 15** Eles já se habituaram. Muitos dos meus colegas mais novos já conviviam com mulheres na tropa. Os mais antigos receberam-nos muito bem, porque era novidade e já havia mulheres civis a trabalhar na GNR, a única diferença era a farda. Sempre houve respeito. E eu até trabalho melhor com homens do que com mulheres. Quando há muitas mulheres a trabalhar juntas, só há confusão e desentendimentos. Quando estive no territorial não deixavam estar duas mulheres de serviço à noite, porque achavam que não era muito bom, por motivos de segurança e eu nunca tive problemas em trabalhar com colegas homens, sempre foram respeitadores, porque sempre me dei ao respeito também.
- Resposta 16** Em relação ao regimento de cavalaria, ao princípio senti algumas dificuldades, porque ouvia vários tipos de comentários, como por exemplo “nunca pensei ver uma mulher em cima de um cavalo!”, “o que elas estão aqui a fazer?”, “vieram para aqui fazer o quê?”. Aqui, neste momento, estou a fazer trabalho de secretaria, não vejo diferença nenhuma entre homens e mulheres. Aqui nunca fui tratada com diferença, no regimento sim.
- Resposta 17** Embora a predominância seja dos homens, há bons e maus elementos. O que é bom é bom, o que é fraco é fraco, seja mulher ou homem.
- Resposta 18** Eu até prefiro. É muito mais fácil trabalhar com homens do que com mulheres. Mas verdade seja dita, eu nunca trabalhei diretamente com mulheres, sempre foi com homens e dou-me muito melhor a trabalhar com homens. Nunca senti ser posta de lado por ser mulher.
- Resposta 19** Eu dou-me lindamente. Nós somos uma minoria mas sinto-me bastante bem no meio dos homens. Sempre me adaptei bem a trabalhar com homens. Até acho que é mais difícil trabalhar com mulheres, porque a mulher é um ser mais intriguista, com mais conflitos. Mas acho que na área administrativa não se sente tanto a diferença. No meio territorial, o homem tem tendência para ver a mulher como um ser mais frágil, incapaz de desempenhar as funções, mas há mulheres que conseguem e provam o contrário.
- Resposta 20** Eu gosto. Eu gosto de trabalhar com os homens e de trabalhar neste meio. E como já trabalhava na Força Aérea, já estou habituada.

- Resposta 21** Eu não tenho qualquer problema em ver mulheres em qualquer instituição. Até acho que em muitas situações são bem melhores do que os homens. Acho que têm uma maior capacidade de organização e gestão em certas situações. São essenciais para uma instituição como esta. Não vamos dizer que não são. Se calhar são muito mais úteis nuns aspetos do que noutros, mas fazem parte e desempenham tão bem como os homens em muitas coisas.
- Resposta 22** Eu, pessoalmente não senti nada de diferente, todos me receberam muito bem. Sabemos que trabalhar num mundo militar e de homens não é fácil, mas pessoalmente, nunca notei nenhuns machismos, mas ouvi que havia comentários, que as mulheres não eram bem-vindas, e que a guarda ia de mal a pior.
- Resposta 23** Gosto muito mais de trabalhar mais com homens do que com mulheres, eles são mais simples do que as mulheres, elas arranjam sempre algo para complicar.
- Resposta 24** Há homens que acham que nós não conseguimos fazer tudo como eles, pelo menos a nível físico, mas em outras situações nota-se que não são tão agressivos para com as mulheres. É uma questão de hábito, fui a primeira mulher no Posto na minha segunda colocação e tudo correu bem. Acredito que os novos fazem mais diferenciação do que os mais antigos, principalmente pelas provas físicas...como são diferentes.
- Resposta 25** Muito sinceramente, penso que foi bom, pois abriu as mentes de muita gente, até mesmo a minha. Utilizavam-se linguagens menos próprias. A parte menos boa, é que determinadas pessoas, se forem uma mulher olha-se com mulher e homem como homem, contudo já fazem umas expressões para chegar onde querem. É positivo.
- Resposta 26** Na minha perspetiva bem, porque todos somos necessários, e há situações onde as mulheres atuam melhor do que os homens. No caso específico de violência doméstica, as mulheres têm uma interação com a vítima melhor que os homens. Por mais que o homem tenha capacidade, a mulher consegue perceber melhor a vítima.
- Resposta 27** Não é assim muito difícil, apesar dos preconceitos, tais como “as mulheres são sempre beneficiadas”; “(...)pois, andou com o fulano tal, por isso é que conseguiu isto e aquilo”; “duas mulheres de patrulha não”, que ainda continuam a ser difíceis de combater, por culpa de ambos os sexos. Todos nós temos que saber separar as águas, separar a vida profissional da vida privada. As mulheres lutam com as armas que têm e que a natureza lhes conferiu e os homens também não dizem que não, portanto a culpa é de ambas as partes. É uma coisa que pessoalmente não gosto.
- Resposta 28** Não é muito fácil lidar com os homens, tal como os homens dizem que não é fácil lidar com as mulheres. Eles acham que nós somos “um bicho complicado” e nós dizemos que o “bicho complicado” são eles. Mas há uma boa relação de camaradagem, de amizade.

- Resposta 29** Não faz diferença nenhuma, pelo menos aqui nesta unidade, não encontro nenhuma diferença.
- Resposta 30** Normal, sem razão de queixa.
- Resposta 31** Nunca tive problema algum nem em sítio nenhum. No Exército ainda havia algum desconforto, mas a nível da guarda nunca senti nada. Nunca senti problema nenhum.
- Resposta 32** Os homens ainda têm aquela ideia das mulheres.... Mas eu não sinto nada na pele, nenhuma discriminação.
- Resposta 33** Os homens estão em maior número, mas não encontro qualquer problema entre as vivências entre as mulheres e os homens.
- Resposta 34** Penso que, neste momento, não existe qualquer tipo de diferença, não tendo de ser politicamente correto. Por todos os locais onde passei lidei sempre com mulheres e acho que se manteve excelentes relações.
- Resposta 35** Por acaso pensei que fosse pior, por ser um meio predominantemente de homens, mas não têm feito diferença entre mulheres e homens. Agora estão a dar-me a oportunidade de chefiar uma repartição, por aí se vê que não há aquele tabu que a mulher tem que ficar em 2º plano.
- Resposta 36** Prefiro trabalhar com homens do que com mulheres, pela minha experiência de trabalho mesmo na vida civil. Porque os homens não são conflituosos, as mulheres são mais mesquinhas, ligam a pontos e pormenores que os homens não ligam. Estive grávida duas vezes e tive mais carinho deles do que delas. Sempre me senti respeitada.
- Resposta 37** Sei de Postos em que existem dificuldades em receber as mulheres por parte dos mais velhos.
- Resposta 38** Sempre fui bem recebida por todos, nunca colocaram obstáculos por ser mulher, o que tinha de fazer, fazia, nunca senti discriminação, mas acho que às vezes ainda há, na academia ouvia” ah... elas são raparigas”, mas quem fala assim acho que é quem tem mais limitações e dificuldades físicas e como têm essas limitações tentam colocar essas limitações nos outros para evidenciar as suas próprias capacidades. Eu a nível físico desenrasquei-me sempre muito bem e às muitas vezes eu desafiava essas pessoas para uma corrida e eles diziam “ah... não... contigo não corro”, ou seja, era só da boca para fora.
- Resposta 39** Tem vantagens, tem desvantagem. Não é discriminação, mas há injustiças com essa situação. Cria desacordos, há discriminação com algumas pessoas não há igualdade. Tem a ver com o facto de serem mulheres, com as funções que desempenham. Tem a ver com as pessoas que estão à volta, que têm a percepção que elas saem mais beneficiadas.
- Resposta 40** Temos de nos adaptar e saber lidar com os homens, porque eles têm maneiras de lidar com as situações de forma diferente. Temos de nos habituar a este meio.

Questão n.º 13 - Considera que os homens interagem de forma diferente quando estão na presença de elementos do sexo feminino? Explique.

Resposta 1 Alguns, como não estão a trabalhar com mulheres, falam de maneira melhor, de uma forma por vezes até mais parvos... nunca de forma ofensiva, mas agem de maneira diferente por estarem com mulheres.

Resposta 2 Alguns têm mais cuidado com a linguagem, mas depois tudo se torna normal.

Resposta 3 Alguns sim, outros não, há homens que acham que somos todos iguais, outros são mais agressivos para mostrarem que são eles que mandam, outros acham que somos mais frágeis e agem mais docemente.

Resposta 4 Alguns sim, há extremos, têm a ver com a formação de cada um. Quem tem muito a ideia de distinção de trabalhos para homens e mulheres, esses acham que nós mulheres, não devemos estar aqui.

Resposta 5 Agem de forma completamente diferente. A nível de conversa, comportamentos. Alguns ficam mais contidos, outros mais educados. Não agem naturalmente.

Resposta 6 Acho que na parte da linguagem está mais cuidada. Não falam como se eu fosse um homem.

Resposta 7 Depende. O pessoal antigo, mais velho, quando estávamos de serviço diziam “uma mulher ao pé de mim!!!”... estavam habituados a serem só homens e ao “mando eu”, mas muitos deles já saíram da GNR, para a reforma, e eu acho que GNR fez bem com a entrada das mulheres para mudar a mentalidade dessa gente. Os mais novos já não são assim, já fizeram tropa com camaradas mulheres. A convivência já é completamente diferente, até a nível de respeito não tenho razão de queixa. E até é diferente onde está pessoal feminino a trabalhar. Eu às vezes entro em secções onde o pessoal não fala. Na minha secção, a gente trabalha, mas tem que estar sempre alguém a dizer qualquer coisa. O ambiente com mulheres torna-se melhor.

Resposta 8 Completamente, sim! A própria maneira de falar, a maneira de estar. A maneira de dialogarem uns com os outros. Embora, haja aqueles que já têm confiança e nós para eles, como se costuma dizer “somos homens” e falam à vontade. É como o ditado popular “mulher séria não tem ouvidos”.

Resposta 9 Depende das pessoas. Lá está... há pessoas que agem igual. Não há homens nem mulheres, há camaradas, não se podem ver como homens nem mulheres, isto é, o nosso trabalho é aquele. Há trabalho a fazer, tem de se fazer. No início, talvez haja cuidado com a linguagem, mas depois... não tanto.

Resposta 10 Em parte, sim. Têm mais cuidado com a maneira de falar.

Resposta 11 Entre eles... fazem de conta que não está lá nenhuma mulher. Em termos de convivência não há diferença. O que eles dizem muita vez é “vocês são muito beneficiadas”, o que não é verdade. Os homens têm muito essa perspetiva: nós como mulheres somos sempre beneficiadas, os trabalhos que nos dão para fazer são sempre mais fáceis e os deles mais complicados. Mas eu não acho que seja

assim.

- Resposta 12** Eu acho que não, não sinto isso, acho que é igual, quando tiverem de me reprender ou dar os parabéns é igual. Eu tento sempre entrar nas brincadeiras, no devido respeito, e inserir no meio deles.
- Resposta 13** Eu não senti, isso, eles agiram de igual forma, falavam da mesma maneira, brincavam da mesma forma, eles viram-me como um igual. Tratavam-me por princesa, apenas vi um tratamento diferenciado pela positiva.
- Resposta 14** Eu nunca notei nada. Nós aqui damo-nos todos muito bem. O ambiente é de salutar. Nunca presenciei nada de diferente no comportamento deles.
- Resposta 15** Mudaram um bocadinho, foram obrigados a isso, nos termos, na linguagem, mas de resto ficaram sempre na mesma. A nível de trabalho ficou tudo igual. Adaptaram-se muito bem.
- Resposta 16** Muitos dele, sim. Contêm-se mais nas palavras e nos comportamentos. Mas acho que isso é normal. Acho que isso acontece em todo o lado. Mesmo um grupo de amigos homens fala de forma diferente de um grupo de amigas mulheres.
- Resposta 17** Não, pelo menos eu não me posso queixar disso. Nunca fui diferenciada, nunca fui posta de lado. Nunca senti que estivessem a falar comigo de forma diferente só porque sou mulher.
- Resposta 18** Não. Poderá haver, mas acho que não. Considero-as um militar, um camarada, não faço qualquer distinção nesse sentido.
- Resposta 19** Nem tanto. Para mim, tanto faz ser homem como mulher, é colega. Não tenho diferenças de linguagem quer seja homem ou mulher, é igual, é colega.
- Resposta 20** No início sim, quando entramos. Agora é igual, já estão habituados. Claro que ainda somos muito poucas, mas já estamos a começar a aumentar e eles já se estão a habituar.
- Resposta 21** No início, se calhar, até conhecerem, até haver aquela à vontade. Depois de quebrarem o gelo é igual.
- Resposta 22** Penso que sim, no comportamento, na linguagem.
- Resposta 23** Penso que sim. Tentam ser mais educados. Têm um maior cuidado nesse aspeto.
- Resposta 24** Possivelmente, no trato de linguagem é diferente do que entre homens. Os homens são como as mulheres entre nós.... Há mudanças na linguagem, no trato. Acho que o trabalho se faz diferente, a postura é diferente, porque somos mulheres, mas eles têm as mulheres deles em casa... se eles pensarem nas mulheres deles, não nos vão tratar diferente do que queriam que tratassem as mulheres deles. Tenho trabalhado sempre com homens, nunca fui chefiada por nenhuma. Tive a sorte de ser colocada numa secção espetacular.
- Resposta 25** Seguramente. Tem outro tipo de linguagem, outro tipo de comportamento. De certa forma são mais civilizados.
- Resposta 26** Sim interação de forma diferente, na forma de estar, na forma de interagir, para melhor. A forma de falar é mais cuidada, a maneira é diferente.

- Resposta 27** Sim, a nível de conversas pessoais principalmente, mas penso que é aqui ou em outro lugar.
- Resposta 28** Sim, alguns. Alguns tentam ser mais educados. Outros não. Tem a ver com a pessoa.
- Resposta 29** Sim, mesmo inconscientemente, na linguagem, na postura, mas sempre de forma inconscientemente, pois quando estamos na presença de mulheres a linguagem é cuidada e os comportamentos.
- Resposta 30** Sim, os comportamentos são diferentes. E da parte do pessoal mais velho, há alguns comportamentos menos corretos. Os mais velhos não compreendem e não gostam de fazer patrulhas com as mulheres por não se sentirem à vontade. Nos mais novos não se notam essas atitudes. Por já ser habitual encontrarem as mulheres na Guarda. Neste momento penso que já não se nota tanto estas diferenças.
- Resposta 31** Sim, sem dúvida Têm mais cuidado com a linguagem, que antes não tinham, e com o trato.
- Resposta 32** Sim, sem dúvida. Colocam-se com alguns cuidados na forma de falar, até na forma como nos chamam a atenção, nota-se que há uma diferença, quando se trata de um superior repreender uma mulher é diferente de que se for homem. O facto de sermos mulheres, eles têm mais cuidado, o que observo é que há mais cuidados na forma como nos abordam.
- Resposta 33** Sim, sem dúvida. Há um maior cuidado no comportamento, na linguagem, na forma de estar.
- Resposta 34** Sim, tanto aqui como lá fora, pois é preciso verificar algumas condicionantes como por exemplo a linguagem...
- Resposta 35** Sim. As mulheres tendem a estabelecer o equilíbrio que os homens têm de ter, quer a nível de linguagem ou comportamento, pelo facto de estar presente uma mulher.
- Resposta 36** Sim. Eles agem muito diferentes. Se estiverem só elementos masculinos, a linguagem e os comportamentos são diferentes. Connosco, é muito melhor.
- Resposta 37** Sim. Têm cuidado com a linguagem.
- Resposta 38** Talvez, às vezes na maneira como falam, têm mais cuidado a empregar as palavras.
- Resposta 39** Têm muitos mais cuidados a nível de linguagem. Mesmo a falar connosco têm mais cuidado.
- Resposta 40** Tentam ter mais cuidado com a linguagem, e quando isso não acontece pedem desculpa.

Questão n.º 14 - Na sua opinião, e atendendo ao que lhe é possível observar, existe por parte das chefias um tratamento diferenciado em relação aos efetivos, consoante se trate de um homem ou de uma mulher?

- Resposta 1** A minha chefia não. Mas acredito que haja.
- Resposta 2** Acho que agem igual. Nunca notei diferenças.
- Resposta 3** Acho que não, talvez tenham é mais cuidado a falar com as mulheres do que com os homens, de resto acho que não há diferenças.
- Resposta 4** Depende da chefia. Há chefias que não e há outras que sim. Há umas chefias que nos tratam como se fossemos umas peças de porcelana e às vezes os nossos camaradas homens é “ao pontapé” e isso cria um mau ambiente entre nós.
- Resposta 5** Do ponto de vista da defesa dos direitos são tratados de igual forma, do ponto de vista mais informal existem mais alguns cuidados.
- Resposta 6** É possível... A GNR conta com 10 % de efetivo feminino, talvez. E dessa percentagem gostaria de saber qual a % de mulheres que está no terreno. Por aí se poderá saber se têm um tratamento diferenciado ou não, porque de dentro desses 10% de efetivo feminino, 8% ou 9% estão atrás de uma secretária, então é porque há diferenciação. No entanto, existe mulheres que estão em patrulha e fazem muita falta.
- Resposta 7** Em alguns casos. Há casos onde uns saem beneficiados, outros prejudicados Existe sim. Gosto de falar com conhecimento de causa, não do que eu ouço... é complicado estar falar sobre isso...
- Resposta 8** Essa é a pergunta que se diferenciam por ser mulher, se calhar às vezes há uma chamada de atenção diferente do que se fosse um homem. Lá está, a linguagem que se adequa às mulheres e também a forma de interagir é diferente.
- Resposta 9** Eu acho que ao princípio houve, agora já não. É o mesmo tratamento. Somos todos militares.
- Resposta 10** Eu acho que sim, em certas situações as mulheres são beneficiadas e têm algum privilégio. Quando temos necessidade de algum dia por motivos familiares é mais fácil para as mulheres, é mais fácil a nível de flexibilidade de horários.
- Resposta 11** Eu nunca senti isso, mas há quem fale que por ser mulher posso falar o que quero, mas acho que isso tem a ver é com a personalidade de cada um.
- Resposta 12** Eu nunca senti isso.
- Resposta 13** Eu nunca senti nada disso. Onde estive nunca senti nada.
- Resposta 14** Eu, pessoalmente não sinto isso. Mas há determinados sítios que se nota que ainda é complicado, por exemplo, em serviços de 24 horas, a nível de escala. Num serviço que é rotativo, faltando uma mulher que por ser mãe tem outros direitos, os outros acabam por ficar sobrecarregados e por isso ainda lhes custa aceitar que as mulheres por terem outros direitos, porque eles acabam por ficar prejudicados porque têm que fazer mais horas.
- Resposta 15** Há casos em que o tratamento é diferente e todos nós vemos, não só os homens,

mas também nós, mulheres, reparamos nisso.

Resposta 16 Há quem diga que sim, eu não acho, agora acho que as mulheres têm aptidão para mais algumas funções e por isso sejam chamadas para esse tipo de trabalho, eu pessoalmente não gosto de secretariado, gosto mais de estar no terreno, e por vezes há homens que gostariam de o fazer e estão elas a fazê-lo. Mas como é tudo por concurso, não há forma a dar.

Resposta 17 Independentemente do que muitas pessoas possam pensar, não há tratamento diferenciado. Agora, há um outro tratamento que nós podemos dizer que não é bem diferenciado, mas que de certa forma temos que acautelar, porque, repare, eu como comandante de um destacamento não podia impor ao comandante de um Posto que nomeasse uma patrulha constituída por duas militares para um bairro ou zona de ação com alguma perigosidade. Portanto, podem ocorrer situações que justificam uma alteração da escala para que possa pelo menos ir um rapaz e uma rapariga, ou então duas raparigas e um rapaz, tem que haver sempre uma força musculada numa patrulha, porque nem toda a gente é pacífica e tem um comportamento cívico e se dá ao respeito pela autoridade. Face às raparigas ou aos rapazes o comportamento nem sempre é o mesmo. Se há algum tratamento diferenciado? A própria profissão assim o exige. Portanto, quer queiramos quer não, há. Da mesma forma que durante o dia fazemos a nomeação de uma patrulha de duas militares, para dentro de uma freguesia ou área movimentada, mas sossegada, à noite já não o fazemos. Há diferenças, pois não se podem correr risco que não sejam calculados. Porém, outros tratamentos diferenciados, pode dizer-se que foi porque a GNR não estava preparada para o desempenho das missões de policiamento e outras num ambiente misto.

Resposta 18 Infelizmente acho que sim. Quando o mesmo assunto é tratado por uma mulher ou um homem militar as coisas são diferentes. Para as missões no estrangeiro acho que não há diferença, mas penso que alguns militares superiores poderão, aqui ou ali, manobrar.

Resposta 19 Isso não sei, acho que não.

Resposta 20 Na minha opinião, acho que não. Já chefieei, e não vi.

Resposta 21 Na minha opinião, não.

Resposta 22 Não deveria dizer, mas acho que sim, é mais fácil de dar uma atividade que acarrete mais perigo a um homem do que a uma mulher, continuo a dizer que inconscientemente isso acontece. Se houver um desacato num bar não acredito que enviem uma patrulha de duas mulheres ou uma mulher sozinha para algumas situações. Acho que os meios humanos devem ser adequados, por isso nem sempre podem ser tratadas com igualdade.

Resposta 23 Não existe, pelo menos onde estou colocada, não há diferença entre homens ou mulheres. Acho que não.

Resposta 24 Não senti nada disso e sempre me trataram de igual forma.

Resposta 25 Não, no meu local de trabalho não, é tudo igual.

- Resposta 26** Não, o tratamento é igual.
- Resposta 27** Não. Na parte administrativa não, mas na atividade operacional pode ser diferente. O militar que esteja na parte operacional, é mais apto para certos confrontos físicos, nas partes administrativas ter um homem ou uma mulher é igual. Mas na parte operacional não é bem assim em algumas funções, mas esta questão terá de colocar a oficiais que exerçam funções na atividade operacional.
- Resposta 28** Não. Nunca vi nenhuma diferenciação. Nunca me beneficiaram em relação a um homem.
- Resposta 29** Não.
- Resposta 30** Não.
- Resposta 31** Não.
- Resposta 32** Não.
- Resposta 33** Nesta chefia não sinto isso.
- Resposta 34** No meu caso não.
- Resposta 35** No Posto, na chefia não achei nada de diferente, e aqui também não.
- Resposta 36** Nos Postos, numa patrulha que andava a fazer, e nessa altura senti que eu não avançava para o terreno, por ser mulher, mas isso tem a ver com a chefia que se tem na altura. Muitas vezes iam os homens e as mulheres não iam. Isso tem a ver com o exercer da autoridade de comando, o comandante da força, que é o mais antigo, pode por vezes impor essas situações.
- Resposta 37** Nunca notei que fosse diferente.
- Resposta 38** Poderá haver tratamentos diferentes. Isso também varia conforme as pessoas. Tem a ver com a formação humana daqueles elementos que estão em determinadas posições, mas isso é em todo o lado, mesmo nas instituições civis isso acontece. Depende da formação pessoal da pessoa em si, que está como chefe.
- Resposta 39** Sim, tende a acontecer, de uma forma inconsciente. Não por pedido das mulheres mas de forma inconsciente, por exemplo, até em termos de transferências, há que tomar cuidado se existem ou não alojamentos para as mulheres nos locais de destino.
- Resposta 40** Só se for no trato, mas cada caso é um caso. Mesmo com 18 anos de mulheres na instituição, não é novidade agora. No início talvez, porque a instituição teve de se adaptar logisticamente e infraestruturas próprias para as mulheres. Havia poucos Postos com condições para nos terem. Nem balneários nem dormitórios. As coisas foram melhorando ao longo dos anos.

Questão n.º 15 - Na sua opinião, a entrada das mulheres terá modificado, de alguma forma, o funcionamento da GNR?

- Resposta 1** Em termos de infraestruturas houve alterações. Tivemos de nos adequar. Em termos de legislação não. Nós cumprimos a legislação que é emanada pelo poder legislativo, não somos nós que a fazemos. Quanto muito podemos fazer algumas normas, mas são normas internas e que não podem contrariar a legislação emanada do poder legislativo. Quanto ao funcionamento, houve necessidade de adaptar o serviço policial, acautelando que para a mesma patrulha não fossem nomeados dois militares do sexo feminino sem que fosse também um masculino; mas por norma nomeava-se um militar de cada sexo. Depois também se teve a preocupação de nomear as militares mais para períodos de dia e locais mais movimentados. Foi necessário fardamento adequado, infraestruturas e pouco mais.
- Resposta 2** A nível de edifícios, tiveram que preparar os Quartéis e Postos para ter alojamentos femininos. Na maneira de agir também, porque as mulheres têm mais aptidão para rececionar queixas de forma diferente
- Resposta 3** A nível de instalações. Também humanizou a instituição que era muito machista, mudaram a linguagem. Tornou-se também uma organização mais próxima do cidadão.
- Resposta 4** Acho que tiveram de criar espaço e condições para as mulheres, o que não existia. Isto para poderem mudar de roupa ou pernoitar.
- Resposta 5** Com certeza, as leis ligadas à maternidade. Todos ganhamos com o ingresso das mulheres, os direitos humanos, as licenças partilhadas, mais sensibilidade humana, novas atitudes.
- Resposta 6** É ter capaz de ter aberto mais a mentalidade e a imagem. Já não há velhos e barrigudos, agora é uma imagem jovem, motivadora, empreendedora.
- Resposta 7** Eles tiveram de se adaptar e mudar a mentalidade, a nível de relacionamento, na forma de estar e mudaram a imagem da instituição.
- Resposta 8** Mudou a imagem da GNR, mas não é só o facto de termos entrado, acho que teve de mudar a estratégia de imagem. Teve de se adaptar os edifícios por nós termos entrado, por não estarem preparados. Numa primeira fase as mulheres só foram colocadas onde havia condições para as receber.
- Resposta 9** Em termos de leis mudaram muito depois de eu entrar. A lei da maternidade já existia, mas a lei dos horários flexíveis só apareceu depois de 2009 e o meu filho nasceu em 2002. Eu tive graves problemas na GNR por causa disso. Quando o meu filho fez um ano foi uma confusão porque a lei ainda não se aplicava. E não altura fazia patrulhas e o filho ficava com familiares. Na altura deram-me um horário precário e agora quem tem filhos até aos 12 anos têm direito ao horário flexível, até aqui já melhorou um bocado.

- Resposta 10** Eu acho que a nível de mentalidade mudou muito, apesar de não ter sentido muito as exclusões, à exceção da rua, a mentalidade das pessoas esta a ficar muito mais aberta e mais sensível a situações que não tinham. Para o público as mulheres também vieram dar uma imagem diferente, e isso as mulheres conseguem melhor de lidar com os civis e mostrar que não estamos para punir, mas para fazer cumprir lei. Há quem ache que a GNR está mais educada.
- Resposta 11** Eu estou aqui desde 2006, não sei dizer como era a GNR antiga. Eu estou a achar igual à Força Aérea., não vejo diferenças.
- Resposta 12** Eu não conhecia a GNR antes para ter uma opinião formada. A minha vida na GNR começou a partir de 2004, por isso não há nada para trás.
- Resposta 13** Eu penso que sim. Em alguns aspetos ficaram mais humanizados.
- Resposta 14** Eu penso que sim. Trouxemos outra dinâmica à organização. A mulher tem uma forma diferente de encarar esta profissão. Viemos ajudar na socialização.
- Resposta 15** Foram feitas algumas alterações, nomeadamente, a nível das instalações e no fardamento.
- Resposta 16** Isso, sim. Tenho a noção de que nós, como mulheres e como mães, temos benefícios que eles não têm. No campo da maternidade, com as leis, o funcionamento da GNR mudou com a entrada das mulheres.
- Resposta 17** Lógico. Criaram instalações próprias para elas. As instalações... algumas foram alteradas. Quando entrei existiam Postos onde não havia condições para o pessoal feminino. Não havendo condições era difícil.
- Resposta 18** Mudou e muito, tiveram que arranjar instalações para nós. Mesmo a nível de fardamento, tiveram que arranjar fardamento diferente para as mulheres. A nível de legislação, por causa das mulheres engravidarem. Mudou muita coisa, até o comportamento dos homens, tiveram que aceitar as mulheres, mesmo a nível das oficiais, tiveram que as aceitar.
- Resposta 19** Mudou muito, para melhor e evoluiu muito. A instituição era muito machista, a mentalidade das pessoas na GNR era muito machista, muito fechada. Embora já houvesse mulheres civis, eles não viam muito bem as mulheres. Mas melhorou muito. Até a própria imagem da instituição mudou. Mudou também a nível de infraestruturas, de regulamentos internos, ao nível do fardamento, teve que se criar um fardamento para os elementos femininos. As próprias regras e regulamentos tiveram que ser alterados, porque até aquela altura era só para elementos masculinos.
- Resposta 20** Mudou tudo, lei da maternidade para todos, não havia a licença de casamento, as instalações tiveram de adaptar para as mulheres.
- Resposta 21** Mudou. Até a parte dos edifícios mudou um bocado. E ainda bem que a GNR mudou. Até ao nível da população vê-se a diferença quando são abordados por um militar ou por uma militar. Acho que até agradecem, porque acima de tudo somos mulheres, temos outra forma de abordar as coisas.

- Resposta 22** Muito, muito, muito mesmo. De que forma... os homens é que poderão responder melhor do que eu, mas daquilo que oiço dizerem, as chefias começaram a ser mais condescendentes, começaram a ter uma outra maneira de ser e de estar até para com o militar masculino com a nossa vinda e isso foi muito bom. E a GNR começou a ficar mais humanizada, porque com a vinda da mulher como é mais meiga, mas delicada, acabou também por influenciar na maneira de ser deles não só para com os colegas, mas também os meus colegas para com o cidadão lá fora. Já não temos aquela imagem de “feios, porcos e maus”. Havia a ideia de que o GNR era o barrigudo, de bigode e o “ bicho papão”, e hoje em dia, já não. Há um novo respeito pela instituição e acho que isso deveu-se à nossa entrada. Essa entrada das mulheres fez com que a opinião pública encarasse a Guarda de uma outra forma.
- Resposta 23** Na GNR não tem havido alterações, no geral acho que não. Embora a nível de Postos e instalações tenham de ser adaptadas e já há camaratas para homens e mulheres.
- Resposta 24** Não creio. Vejo-as em paridade com os homens. Não vejo que tenha vindo alterar algumas regras. A GNR teve de se adaptar, de mudar as mentalidades, mas nunca notei qualquer dificuldade de adaptação pelo facto de existirem mulheres.
- Resposta 25** Não foi só as mulheres, também a cultura da sociedade também modificou, estamos a adaptar-nos constantemente a novos ideais, valores fruto da evolução da sociedade, e como é natural a GNR de hoje não é igual há 10 anos atrás, a GNR teve de se adaptar aos novos tempos. Atualmente temos visto um maior ingresso das mulheres na academia militar.
- Resposta 26** Nos edifícios, porque teve que haver quartos e casas de banho para as mulheres.
- Resposta 27** Os edifícios foram alterados, os alojamentos tiveram de ser criados. No Posto onde fui colocada não tinha condições, por isso ia e vinha de casa sempre fardada.
- Resposta 28** Pelo que ouço, modificou. As mulheres estão na GNR desde 94 foram colocadas nas secretarias, umas porque quiseram, outras porque foram obrigadas a ficar nas secretarias [devido há falta de instalações apropriadas]. Agora as mais novas já estão mais no terreno, em posições de comando ou no terreno.
- Resposta 29** Sem dúvida, eu lembro-me de estar no estágio e como eramos poucas havia o acolhimento das pessoas [cidadãos] em vir ter connosco, que no início tinham medo da GNR. Lembro-me de ser miúda e dizer lá vem o GNR e fugir... por respeito, medo, agora isso não é assim. Agora as pessoas até cumprimentam.
- Resposta 30** Sim talvez, teve de criar-se condições para os elementos femininos, criar alojamentos, balneários, locais específicos, embora ainda haja algumas falhas.
- Resposta 31** Sim, a nível de edifícios, que tiveram de ser adaptados para nos receber.
- Resposta 32** Sim, acho que sim. Até no contacto com o público. Há certos casos em que as mulheres têm mais trato. Uma mulher a falar com uma GNR mulher fala com

mais clareza, se for para um homem, retrai-se mais.

- Resposta 33** Sim, em infraestruturas, lei da maternidade, porque estas casam e têm filhos.
- Resposta 34** Sim, não tenho dúvida, alteraram. Até na ordem de serviço apareceu uma militar feminina a obter horário flexível. Antes isto era impensável, o militar é H24 de serviço. Temos testemunhos que o pai estava 24 sobre 24 horas, estando sempre alerta, continuo a dizer que a vinda das senhoras foi uma mais-valia.
- Resposta 35** Sim, teve de se adequar, quer no ponto de vista logística como no relacionamento pessoal, pois não estavam habituados ao sexo feminino, tiveram de existir alterações por exemplo os balneários, nos fardamentos, a criação de determinadas regras que não existiam como o caso da maquilhagem e do cabelo, que não existia.
- Resposta 36** Sim. Houve alteração nas regras, nas infraestruturas, para proporcionar espaços para as mulheres, porque os quartéis eram pequenos sem espaços previstos para as mulheres. Alterar os quartéis e os comportamentos foi desafiante para os comandantes da altura. Alterou a GNR a nível dos comportamentos, porque não estavam preparados para lidar com as mulheres, existia uma cultura muito própria que não concebia a presença de mulheres.
- Resposta 37** Sim. O que eu notei é que com a nossa entrada a imagem da organização tornou-se mais humana.
- Resposta 38** Sinceramente, acho que não.
- Resposta 39** Teve mesmo que mudar. Os quartéis não estavam preparados para receber mulheres. Mesmo a própria logística... locais para mudar de roupa, balneários, camaratas... tudo teve que ser mudado, teve que se criar espaços novos. Não foi fácil! Ainda hoje, os quartéis mais antigos ainda têm essas dificuldades.
- Resposta 40** Tiveram que mudar as instalações. E se calhar, os homens também ficaram a ganhar com isso, porque teve que haver melhoramento. Ao nível das leis da maternidade também houve alterações e uma certa sensibilidade com a entrada das mulheres.

Questão n.º 16 - Na sua opinião, o que é que a GNR “ganhou” com a entrada de efetivos femininos? Porquê?

- Resposta 1** A GNR evoluiu um pouco ao permitir a entrada das mulheres. Conseguiu dinamizar as relações com o público. Trouxe um ambiente mais flexível, mais calmo, menos rígido.
- Resposta 2** A GNR ganhou e tem muito a ganhar, porque elas são o equilíbrio, que no meio maioritariamente masculino elas conseguem impor, além de no contacto com o cidadão criarem uma maior empatia.

- Resposta 3** A GNR ganhou muito. Ganhou nas relações humanas. Os próprios superiores também falam para os homens de outra forma, pois tem uma mentalidade melhor. Eu acompanhei os antigos e os novos são melhores graças à entrada delas.
- Resposta 4** A imagem e o funcionamento, as mulheres a ter a nível do trabalho operacional, no apoio às vítimas, com mulheres, crianças, fazia falta. Contribuem para a imagem.
- Resposta 5** Absorveu algumas coisas boas, a nível da instituição, lá está nem tudo é mau, há coisas boas, elas tem uma maneira de estar diferente de agir diferente, isso ajuda porque os homens são mais impulsivos e elas mais calmas. Perdeu alguns costumes, tradições, mas nada que seja muito importante, há determinadas coisas que se fazem dentro do grupo masculino, e quando há mulheres, não se fazem, porque as mulheres são diferentes e não gostam de ser tratadas da mesmas maneira.
- Resposta 6** Acho que ganhou bastante, alterou a nível de contacto com a população e acho que as mulheres lá fora [cidadão] também nos gostam de ver cá dentro. Acho que foi muito importante a nossa entrada.
- Resposta 7** As mulheres na GNR são uma mais-valia em termo de imagem e de igualdade de oportunidades. As mulheres podem desempenhar as mesmas funções que os homens. No entanto dependendo de onde sejam colocadas, podem existir funções que são mais difíceis para estas desempenharem.
- Resposta 8** As mulheres têm outra sensibilidade para tratar de certos assuntos que os homens se calhar são mais frios.
- Resposta 9** As mulheres têm outro trato, têm outra qualidade. As mulheres tentam mudar e os homens não.
- Resposta 10** Eu acho que antigamente pelo facto de serem só homens tinham um tipo de conversas e um tipo de vocabulário muito diferente do que têm agora.
- Resposta 11** Eu acho que é mesmo nas relações humanas em algumas áreas, como por exemplo no tratamento de violência doméstica em que há muitas vítimas femininas. Porque a nível de trabalho, o que um homem faz uma mulher também faz.
- Resposta 12** Eu acho que ganhou em todos os aspetos. Acho que a GNR, comparando com a PSP, estava um bocadinho atrasada. Aos anos que a PSP tem mulheres e a GNR só tem a partir de 94. Teve que mudar, ganhou a nível de convivência e experiência.
- Resposta 13** Eu acho que hoje em dia é difícil de dizer, tantos os homens como as mulheres são muito perfeccionistas, embora se ache que as mulheres são mais empenhadas, mas os homens também estão mais motivados e empenhados. Talvez veio a alterar-se a linguagem.
- Resposta 14** Eu vim para a GNR com as primeiras mulheres e por isso é difícil dizer o que ganhou. Eu tenho a ideia que a Guarda era uma instituição mais rude nos seus elementos. Hoje, a própria educação e a própria cultura dos seus militares já não

é aquele estereótipo de velho, barrigudo, de bigode. E este é um fator positivo, perdeu esta imagem.

- Resposta 15** Ficou diferente com elementos femininos. Nós damos uma nova panorâmica à própria instituição. Uma nova imagem. Quando havia revistas a mulheres, nos Postos da GNR tinham que pedir à PSP para fazerem as revistas, porque já tinham mulheres ou então quando não tinham a PSP por perto eram as próprias mulheres dos militares ou até empregadas que faziam a revista. Assim, com a entrada de efetivos femininos deixaram de pedir aos outros para virem fazer o trabalho deles.
- Resposta 16** Ganhou a imagem, a forma de estar, no facto de poderem ser feitas revistas, conseguem ver as coisas de uma forma mais maternal
- Resposta 17** Ganhou em tudo, pôde passar a fazer revista de segurança as mulheres, os núcleos de apoio as vítimas e aos menores, a escola segura...
- Resposta 18** Ganhou mais visibilidade, porque uma instituição só de homens não deve existir e não vai a lado nenhum.
- Resposta 19** Ganhou melhor imagem, novos direitos para os militares, mais abrangente, e mais interação.
- Resposta 20** Ganhou muito. Alguns trabalhos onde é essencial ser feito por uma mulher, no caso das abordagens a outras mulheres. Não vejo que haja mulheres e homens, vejo que há militares. Hoje é igual para todos. Todos os militares passam pelo serviço de um Posto. É normal que todos vão para patrulhas. Depois com os cursos é que é feita alguma da distribuição.
- Resposta 21** Ganhou no sentido de evolução e de imagem para o público civil a GNR era vista como uma instituição repressiva. A GNR tinha uma imagem que só servia para reprimir. Recordo-me que em criança que quando se via a guarda, era logo “olha, vem aí a guarda”, as pessoas ficavam aterrorizadas, mas atualmente não. Um guarda é visto como uma pessoa normal. É uma autoridade, sim, mas já não há aquela imagem que havia, há uma imagem totalmente diferente.
- Resposta 22** Ganhou tudo, mais simpatia. A imagem é melhor.
- Resposta 23** Ganhou tudo. Ganhou a nível de variedade de opiniões, capacidade de compreensão por parte das mulheres em algumas situações como a que referi anteriormente. Capacidade de lidar com certas situações. São melhores a lidar com o cidadão.
- Resposta 24** Ganhou um ar mais jovial. Acho que as mulheres dão sempre aquele toque especial. Mesmo quando há formaturas, ao haver mulheres, elas dão aquele toque mais requintado.
- Resposta 25** Ganhou um ar mais jovial. Acho que as mulheres dão sempre aquele toque especial. Mesmo quando há formaturas, ao haver mulheres, elas dão aquele toque mais requintado.
- Resposta 26** Ganhou uma forma nova de olhar para os problemas e valências novas de lidar com as situações, cuja expressão maior são as equipas dedicadas à violência doméstica. Veio também alterar o espírito de corpo militar.

Resposta 27 Ganhou, a nível de imagem da GNR, a guarda deixou de ter a imagem rude. Mesmo na formação que se tem.

Resposta 28 Isso é uma pergunta muito difícil.

Resposta 29 Isso ganhou. Ganhou no mais básico, que é em termos de espaço. Apesar de sermos consideradas sexo fraco, contribuimos para a moderação do comportamento dos homens, não só entre nós militares mas também no relacionamento com a população.

A nossa presença, no territorial, tanto pode contribuir para o despoletar/agravamento das situações como para a contenção/pacificação das mesmas. É de extrema importância que todas as militares tenham noção disso. A máxima “comportamento gera comportamento” deve ser refletida, interiorizada e posta em prática. A nossa presença não deve pôr em risco o Camarada, não deve enfraquecer a equipa. Em serviço, devemos ser os olhos das costas do Camarada e ele os olhos das nossas costas. Por outro lado, contribuimos bastante para o apoio psicológico, não só para questões profissionais como para as particulares porque “Um homem não chora”, mas só à frente de outro. A nossa contribuição para um bom ambiente de trabalho estende-se até à própria organização e decoração do espaço, coisas de mulheres, diriam alguns. A verdade é que o impacto positivo no comportamento deles é notório.

Resposta 30 Na componente operacional tivemos alguns ganhos. Antes da entrada das mulheres, para efetuar uma revista a um suspeito feminino tínhamos de recorrer às agentes da PSP, que já tinha elementos femininos. Mas devo dizer-lhe que a vinda das mulheres trouxe outros comportamentos e atitudes muito mais cívicos para o seio da GNR, trouxe outros comportamentos mais esmerados, humanos e ambientais na GNR. O elemento feminino tem dado o seu contributo para melhorar a imagem da Guarda; assistir problemas sensíveis como sejam casos de violência doméstica, violações, crianças em idade escolar, revistas a suspeitas femininas.

Resposta 31 Não sei... talvez uma melhor imagem.

Resposta 32 No campo da maternidade as mulheres naturalmente que têm benefícios, mas os homens também ganharam com isso. Os homens já podem estar um mês em casa com os filhos e antigamente não. Começaram a pensar também na parte dos homens.

Resposta 33 Novos horizontes e mais abertos.

Resposta 34 Se calhar tornou-se numa organização mais aberta junto do cidadão. Elas trabalham igual aos homens, mesmo na parte operacional. No fundo estamos a tentar ir ao encontro da sociedade onde as mulheres são iguais aos homens.

Resposta 35 Somos uma mais-valia na maneira como a guarda era vista. Tornou-se uma força onde as mulheres prestam serviços, onde a comunidade se sente bem e onde nós somos competentes.

- Resposta 36** Temos a tal sensibilização e a humanização que viemos trazer a esses mesmos homens. O tempo de gravidez são 9 meses, saímos da escala de serviços e deixamos de fazer uma série de coisas. Alguns locais de trabalho ficam desfalcados. E isso, parecendo que não, abana um pouco os alicerces, principalmente dos homens. De resto, fazemos praticamente tudo o que os homens fazem.
- Resposta 37** Tive situações onde em caso de situações de violência doméstica, as mulheres sentem-se melhor a falar connosco mulheres.
- Resposta 38** Tudo e muito, principalmente no serviço policial. No caso das revistas aos elementos femininos e outras situações como o caso da violência domésticas, a escola segura, faz com que as pessoas se sintam mais familiarizadas com as mulheres do que com os homens.
- Resposta 39** Tudo, somos práticas, ganhou tudo, somos mulheres. Somos versáteis, organizadas, conseguimos fazer mais do que uma coisa ao mesmo tempo.
- Resposta 40** Uma maior proximidade com a população, em especial no que diz respeito a certos assuntos, como é o caso de violência doméstica ou violações, são mais bem aceites se estes assuntos forem tratados por uma militar.

Questão n.º 17 - O que “perdeu” com a entrada dos elementos femininos? Porquê?

- Resposta 1** A GNR não perdeu nada com a entrada das mulheres.
- Resposta 2** A instituição não perdeu nada, mas sim ficou a ganhar bastante.
- Resposta 3** Acho que não perdeu nada, acho que só ganhou.
- Resposta 4** Acho que não perdeu nada.
- Resposta 5** Acho que não perdeu. Eu não vejo onde a instituição ficou mais rica ou mais pobre por as mulheres cá estarem.
- Resposta 6** Acho que perder, não perderam, só ficaram a ganhar com a entrada das mulheres.
- Resposta 7** Depende das funções que forem desempenhar. Como já disse existem funções que é mais complicado para as mulheres desenvolverem, no caso da operacionalidade.
- Resposta 8** Eu acho que a GNR não perdeu nada, só ganhou.
- Resposta 9** Eu acho que não perdeu nada.
- Resposta 10** Eu acho que não perdeu nada.
- Resposta 11** Na minha perspetiva não perdeu. Há circunstâncias onde se nota que pelo facto de ser mulher, se nota uma abordagem diferente, mas também que os colegas masculinos, se sentem um pouco a parte, até nas colocações se encontram preferências nas mulheres para alguns locais, como no Norte.
- Resposta 12** Nada, só ganhou muito. Agora a guarda é vista como uma instituição policial normal. Na PSP já existia mulheres há muitos anos e então já era vista com outros olhos, apesar de ser uma polícia civil. A GNR é uma instituição militar,

mas já não há aquela visão diferente.

- Resposta 13** Nada. A hierarquia mantém-se, a sua essência mantém-se, só teve de se adaptar.
- Resposta 14** Nada.
- Resposta 15** Nada.
- Resposta 16** Nada.
- Resposta 17** Nada.
- Resposta 18** Nada.
- Resposta 19** Nada.
- Resposta 20** Nada.
- Resposta 21** Nada.
- Resposta 22** Nada.
- Resposta 23** Nada.
- Resposta 24** Nada.
- Resposta 25** Nada.
- Resposta 26** Não há desvantagens.
- Resposta 27** Não perdeu nada.
- Resposta 28** Não perdeu nada.
- Resposta 29** Não perdeu nada.
- Resposta 30** Não perdeu nada.
- Resposta 31** Não perdeu nada.
- Resposta 32** Não perdeu nada.
- Resposta 33** Não sei se perdeu algumas coisas. O que muitas vezes aconteceu, foi que ao sabermos do que aconteceu na PSP, não soubemos acautelar da melhor maneira. Houve muitas pessoas na cúpula que desviou as mulheres militares, porque eram raparigas, para as proteger, o que nos levou a chamá-las para funções mais administrativas, tirando-as da sua função operacional, de certa forma, privilegiando-as face aos militares, nomeando-as para trabalhos de secretaria, ordenança, condutoras de comandantes, etc. Houve e há situações em que não é tido o mesmo tratamento para com os militares como o é para com as militares, nomeadamente neste aspeto, retirá-las á componente operacional – patrulhamento diário e em escalas rotativas -, para as colocar em secretarias e outros serviços. Depois com elas veio toda a legislação de políticas de proteção à natalidade: licença de maternidade, para amamentação, flexibilidade de horário de trabalho e outras. Isso afeta a operacionalidade, pois são dispensadas do serviço e, sobretudo nos Postos Territoriais isso faz-se sentir, pois estão já com efetivos diminutos e os meios são sempre escassos.
- Resposta 34** Não vejo nada que possa ter perdido.
- Resposta 35** No meu entender nada, contudo os homens são capazes de dizer o contrário.
- Resposta 36** Nós por um lado viemos trazer essa sensibilidade mas por outro, pelo facto de sermos mães, com aquele tempo de gravidez, de amamentação, o ter que ir às reuniões na escola dos filhos, isso abalou um bocado a instituição. Para certos homens, será um pouco negativo.

Resposta 37 Outras consequências nem sempre agradáveis, dispensas de escala, favorecimento em horários, etc.

Resposta 38 Perder não.

Resposta 39 Perder, não perdeu. Só ganhou.

Resposta 40 Talvez tenha perdido um pouco do respeito, exemplo vão duas mulheres guardas a passar ronda, acabam por receber piropos, se fossem homens isso não acontecia...

Questão n.º 18 - Atendendo à sua experiência pessoal, vivenciou alguma situação em que se tenha sentido excluída ou resistência por parte de elementos masculinos? Pode descrever a situação? Quando é que ocorreu? Como interpretou e reagiu à situação?

Resposta 1 Não.

Resposta 2 Acho que ainda há militares que vivem à maneira antiga e acham que não estamos ao mesmo nível dos homens, pela força física e reações que tomamos. Acham que não temos a frontalidade dos homens, porque tentamos levar as coisas pela palavra e menos pela força. Mas vejo esta reação pelos militares mais antigos.

Resposta 3 Não.

Resposta 4 Eu nunca tive esse problema, pelo contrário, o trabalho operacional era feito em igualdade.

Resposta 5 Eu, pessoalmente não.

Resposta 6 Excluída, não direi, posta de parte talvez, complicado sim. Nem sempre conseguimos entender a posição masculina aqui dentro, principalmente quando trabalhamos com homens (eles podem dizer o mesmo de nós, tem esse direito) sentimos uma certa repulsa em relação a nós. Assédio no trabalho, como resolvi a situação falei com quem de direito e fui recolocada. Falei com o oficial. Disse-lhe o verdadeiro motivo de eu querer sair, ser transferida. Mas depois ao comandante dei uma desculpa, para não criar suscetibilidades, para não entrar em conflito optei por dizer que não me sentia bem com o trabalho que fazia. Isso aconteceu em 1996 foi muito complicado, porque foi o segundo curso, eles ainda não estavam psicologicamente preparados para a vinda das mulheres.

Resposta 7 Não.

Resposta 8 N/A

- Resposta 9** Exclusão, não. Resistência, sim. Resistência a nível de raça, resistência a nível de género. Mas tudo depende da postura das pessoas, sobretudo de nós, as mulheres. Um exemplo que posso dar ocorreu em Mem Martins. Fomos a primeira patrulha a chegar ao local, entretanto a população veio toda para a rua e virou-se contra a guarda e até tivemos que pedir reforços. Recordo-me de um colega virar-se para mim e dizer: “ ficas atrás de mim, ficas atrás de mim” e eu disse “o quê, nem pensar”. Por acaso, até foi no bom sentido, de proteção, mas não pode ser, temos que ter consciência que não pode ser, temos que trabalhar em equipa, independentemente se sermos homem ou mulher, porque neste caso, a segurança do meu colega também dependia de mim.
- Resposta 10** N/A
- Resposta 11** N/A
- Resposta 12** N/A
- Resposta 13** N/A
- Resposta 14** Não, aqui o tratamento é igual.
- Resposta 15** N/A
- Resposta 16** Não, nunca.
- Resposta 17** N/A
- Resposta 18** Não.
- Resposta 19** Não me senti nunca excluída pelos militares masculinos. Não nos podemos esquecer que para além de mulher também somos militares, por isso temos os mesmos direitos. O que se pode tornar incomodativa é a simpatia extrema.
- Resposta 20** Não, apenas a inicial de quando fui colocada no Posto. Mas achei até normal o que aconteceu.
- Resposta 21** N/A
- Resposta 22** Não, não tenho conhecimento de nada.
- Resposta 23** Não, nem quando estava no Posto.
- Resposta 24** N/A
- Resposta 25** Não.
- Resposta 26** Não.
- Resposta 27** Houve coisas no meu curso de Praças que eu vi e não gostei. Pessoas que chumbaram no curso do GIPS e depois com um telefonema passaram. É o único desagrado que eu tenho.
- Resposta 28** Não.
- Resposta 29** N/A
- Resposta 30** Não.
- Resposta 31** Algumas situações, mas isso tem a ver com o organismo da guarda, em termos de ir fazer diligências, ir para fora e depois não ter condições para as mulheres. Nós queremos ir fazer o nosso trabalho e depois é-nos “cortadas as pernas” por não haver condições para nós em termos de instalações. Até há pouco tempo não tinham mulheres na guarda e agora que têm e ainda não tiveram tempo para terem todas as facilidades.

Resposta 32 Por onde tenho passado tenho sido sempre acarinhada e respeitada.

Resposta 33 Não.

Resposta 34 Só houve uma situação quando era Aspirante em que houve uma escolha para ficar em determinado local, direcionado para o desporto, e eles escolheram os melhores alunos que era eu e outro homem, e aí puseram em causa as minhas notas porque as nossas tabelas são diferentes por sermos mulheres. Achei que foi uma situação chata.

Resposta 35 Não.

Resposta 36 Nunca me senti excluída de maneira nenhuma.

Resposta 37 Não.

Resposta 38 Sim, porque como disse sou do 1º curso e depois o meu percurso a nível de carreira passei por unidades, por exemplo, na altura regimento de infantaria, atualmente, unidade de intervenção, em que maioritariamente eram só homens. Havia na altura o batalhão operacional que era a força de intervenção da GNR, que era constituído só por homens e, então, para eles, este batalhão devia ser só para homens. E como fui das primeiras a fazer a carreira e só existia eu e outra camarada, o que levava a conforme fossemos progredindo, tínhamos de mudar de unidades em que tínhamos que lidar só com homens. E o homem tem aquela personalidade que nem que seja só para provocar, tem que estar sempre a atacar, nem que seja em brincadeira só para nos ouvir e nós como estávamos sozinhas, não tínhamos quem nos estivesse a apoiar e a defender e por isso sentíamos-nos um pouco desprotegidas nestes casos. Não que tivéssemos a ser postas de parte, mas estávamos sempre com a sensação de estarmos em minoria e a maioria é que vencia. Nunca tiveram comportamentos menos positivos, era só a nível de comentários e a nível de tomada de decisão. A decisão, muitas das vezes, era tomada por eles. Atualmente isso já não acontece. Agora estou num serviço em que cada um tem tarefas atribuídas e é responsável pelo aquilo que faz. A resistência que senti foi por parte dos elementos mais antigos. Eles criaram uma certa resistência. Não eram muito recetivos à nossa presença na GNR.

Resposta 39 Não.

Resposta 40 Tive. Há uns tempos, no curso de manutenção e ordem pública. Eramos quatro mulheres. E as quatro mulheres chumbaram. Num pelotão inteiro, as mulheres chumbaram. Acho que aí foi mesmo por sermos mulheres. Nem preciso que me digam qual a justificação... Justificaram o chumbo, dizendo que não sabíamos montar a cavalo... Quando nós já tínhamos acabado um curso de cavalaria.

Questão n.º 19 - Testemunhou alguma situação em que efetivos masculinos tenham tentado excluir ou tenham resistido à inclusão de elementos femininos em equipas de trabalho? Pode descrever a situação? Quando ocorreu? Como interpretou e reagiu à situação?

- Resposta 1** Muito pelo contrário, durante o curso da academia as minhas camaradas tiveram algumas dificuldades em nível físico e militar, mas sempre foram pelas camaradas masculinos, nunca sendo colocadas à parte. De referir que existem muitas candidatas que não conseguem entrar neste tipo de vida por falta de aptidão física, como também acontece com homens.
- Resposta 2** Eu penso que não, porque não sofri isso na pele.
- Resposta 3** Não.
- Resposta 4** Na academia, notava-se resistência quando existiam exercício, e faziam comentários, mas quem fazia isso são pessoas que não interessam.
- Resposta 5** Não tenho conhecimento de nenhuma situação.
- Resposta 6** Não testemunhei, mas já ouvi um ruído de fundo, que não me meto.
- Resposta 7** Não, mesmo quando andava a patrulhar era igual. Pelo menos, tentávamos que fosse tudo igual. Eu sempre disse que cá dentro não era mulher, cá dentro era militar.
- Resposta 8** Não, nunca presenciei. E estou bem satisfeito com as mulheres que tenho a trabalhar comigo.
- Resposta 9** Não, onde eu estive nunca aconteceu. O facto de alguém não querer fazer patrulha com uma mulher, eram situações pontuais, mas sempre foram resolvidas e regularizadas.
- Resposta 10** Não, por enquanto ainda não.
- Resposta 11** Não, por vezes existem é algumas piadas, mas nada de muito grave.
- Resposta 12** Não, sempre foi melhor ter elementos femininos nas patrulhas, até para as revistas serem mais fáceis de serem feitas.
- Resposta 13** Não, sempre foi melhor ter elementos femininos nas patrulhas, até para as revistas serem mais fáceis de serem feitas.
- Resposta 14** Não.
- Resposta 15** Não, trataram-me sempre corretamente.
- Resposta 16** Não.
- Resposta 17** Não. Eu pessoalmente nunca assisti a nenhuma situação de discriminação.
- Resposta 18** Não. Por vezes há um problema em que locais com um efetivo muito reduzido em que há 2 ou 3 mulheres há a preocupação, e nem sempre se consegue, de as pôr a trabalhar juntas no carro de patrulha, para garantir um nível de segurança delas. Agora, excluir não. Proteger, por vezes, sim.
- Resposta 19** Não.
- Resposta 20** Não. Acho que os homens até gostam de trabalhar com as mulheres. Sempre houve companheirismo e trabalho em equipa.

- Resposta 21** Não.
- Resposta 22** Não.
- Resposta 23** Não, também não, nem a nível dos cursos.
- Resposta 24** Não.
- Resposta 25** Não.
- Resposta 26** Em alguns grupos de trabalho pensavam que um elemento feminino é um elemento mais fraco. Pensavam que “o nosso trabalho é diferente, se tiver um elemento feminino a equipa torna-se mais frágil, é preciso ter outros cuidados, outras atenções”. Mas eu penso que a equipa não ficava mais frágil, porque um elemento feminino tem outra maneira de estar e de ver as coisas e penso que, em muitas das vezes, isso até é benéfico e mais produtivo.
- Resposta 27** Não.
- Resposta 28** Não.
- Resposta 29** Também não. Mas isso existe. Sei perfeitamente que existe, mas tudo depende da forma de ser de cada pessoa. Se uma pessoa vê que está a ficar à parte, tem que fazer por se sentir incluída. Mas sei de situações em que isso acontece. Acho que isso tem muito a ver com a maneira de ser de cada um. Nós não podemos ser muito feministas neste caso, somos mulheres, mas não podemos querer “aquele cantinho é só para as mulheres”, temos que nos integrar.
- Resposta 30** Não.
- Resposta 31** Não.
- Resposta 32** Sim. Consideravam que era um elemento perturbador. Mas conversando e interagindo, conseguimos funcionar em equipa. Refiro no entanto o sábio conselho da minha esposa de que as mulheres são problemáticas e era preferível não ter nenhuma na equipa.
- Resposta 33** Não.
- Resposta 34** Não.
- Resposta 35** Nesse aspeto não. O que eu vejo nas outras mulheres é mais a nível de comentários a nível do trabalho, do tipo, “ah... porque é mulher...”, “ah... porque sai da escala...”. É mais a questão de ser mulher e mãe a nível operacional, de serviço. Eu não sinto isso e porquê? Talvez porque não tenho filhos, talvez se tivesse filhos já fosse diferente. Eu como não tenho esses fatores que por vezes são os que criam essas “picuinhices” não me sinto afetada e acabo por ter mais disponibilidade para fazer o que faço e nunca sobrecarreguei ninguém. Mas não vejo que seja só um aspeto da instituição, acho que é em geral.
- Resposta 36** Nunca, antes pelo contrário. Todos os militares viram com bons olhos a entradas das mulheres na GNR. Naturalmente que para operações de maior risco se quer sempre uma força mais musculada. E nesse aspeto parece passar ao lado o elemento feminino. Mas isso não tem causado divergências no seio da Guarda.
- Resposta 37** Não.

Resposta 38 Sim. Por exemplo, uma vez eu estava de serviço e o sargento dia veio fazer as patrulhas e houve um camarada meu que disse que não trabalhava com uma colega minha, mas que preferia ficar comigo. Mas isso tinha a ver com a personalidade da pessoa. Não foi uma exclusão por ser mulher, mas sim pela pessoa em si. Que eu tenha presenciado, não vi nenhuma exclusão, retencias sim mas exclusão só pelo facto de ser mulher não.

Resposta 39 Não.

Resposta 40 Tenho, mas não consigo descrever a situação, sei de algumas situações, principalmente em situações de chefia, o de não acatarem as nossas ordens.

Questões n.º 20 - Na sua opinião, as oportunidades de progressão na carreira são iguais entre homens e mulheres? Porquê?

Resposta 1 A nível de carreira sim, mas a partir de Major, que funciona por número de vagas, é que se vai notar as diferenças.

Resposta 2 A nível de progressão na carreira não se verificam desigualdades.

Resposta 3 Acho que são iguais. Devido à nossa condição de mulher estamos mais condicionadas, mas a vida militar com filhos é mais complicada, há mulheres que não progridem por causa disso mesmo, o facto de terem filhos e família. O curso de Sargentos é difícil por isso mesmo, as mulheres com filhos preferem não ir pela deslocação e transferência. As mulheres não concorrem porque não há condições para elas. A mulher tem um papel muito mais importante que o homem na família.

Resposta 4 As condições estão lá. São iguais, são fixas. Há umas ligeiras diferenças nas provas físicas. É discutível, mas a mim nunca me incomodou. Acho que as senhoras não fazem barras, mas tem a ver com a condição física própria das mulheres.

Resposta 5 As vagas são gerais.

Resposta 6 Até ao momento têm sido praticamente iguais.

Resposta 7 Deviam de ser. Por acaso, no meu caso, não foi, mas deviam de ser. As leis são as mesmas, mas as pessoas que estão a avaliar, influenciam bastante o resultado.

Resposta 8 Do ponto de vista legal são idênticas. Do ponto de vista real, quando elas são mães é mais complicado evoluírem na carreira, pois têm que fazer opções.

Resposta 9 É igual, não há diferenças.

Resposta 10 É igual, porque qualquer mulher ou homem pode concorrer. A seleção é feita por igualdade.

Resposta 11 Hoje em dia sim. Ao princípio não.

Resposta 12 Iguais, porque para eles, homens e mulheres, são aplicadas as mesmas condições para concorrerem, não há diferenças.

- Resposta 13** Na minha opinião é. Para progredirmos temos todos que concorrer.
- Resposta 14** Nesse aspeto penso que sim. A guarda dá as mesmas condições, mas depois na prática não se verifica, porque temos aqui caminhos paralelos.
- Resposta 15** O concurso é aberto para todos de igual forma, as pessoas concorrem livremente.
- Resposta 16** O estatuto prevê que seja igual, logo sim.
- Resposta 17** São exatamente iguais, os testes são iguais, as diferenças são só nos testes físicos.
- Resposta 18** São iguais, fazemos de igual forma com os homens, apenas há diferenças nas partes físicas.
- Resposta 19** São iguais, porque nós temos as mesmas vagas.
- Resposta 20** São iguais. As vagas são as mesmas, é uma questão de trabalhar para conseguir.
- Resposta 21** São iguais. Existe um regulamento que é aplicável a todos os militares da instituição não havendo distinção de sexos.
- Resposta 22** São, as oportunidades são iguais.
- Resposta 23** São, porque somos todos iguais e militares.
- Resposta 24** São, porque têm de ser, nós mulheres não temos facilidades por ser mulher, entramos nos mesmos moldes de um candidato masculino, apenas diferentes nas provas físicas, de resto, é tudo igual. A inteligência não tem sexo. As mulheres poderão é ser mais aplicadas.
- Resposta 25** São. Quando as vagas abrem, não abrem só para homens ou só para mulheres. A nível físico podemos não ter tanta resistência como os homens mas nesse aspeto as provas são adaptadas. Tanto homens como mulheres têm é que agarrar às oportunidades.
- Resposta 26** Seguramente que são.
- Resposta 27** Sim são iguais. Estamos numa estrutura hierarquizada, logo as oportunidades são iguais.
- Resposta 28** Sim são. Os testes são iguais. Apenas na parte física é que os testes são diferentes.
- Resposta 29** Sim, acho que é igual.
- Resposta 30** Sim, as oportunidades das vagas são iguais para ambos. Só depende de cada um...
- Resposta 31** Sim, as provas para cursos e promoções são iguais, não há diferenças.
- Resposta 32** Sim, eu acho que sim. Os testes são os mesmos.
- Resposta 33** Sim, porque a progressão é por postos, por cursos. Não é o género que vai influenciar.
- Resposta 34** Sim, porque é por concurso que se concorre, não há distinções para mulheres ou homens.
- Resposta 35** Sim, são iguais. As vagas abrem e ambos progridem de igual forma, nas provas de seleção só nas provas físicas é que há diferenças. Embora não ache justo, mas compreendo que elas sejam mais fracas fisicamente, mas não acho justo.
- Resposta 36** Sim. As vagas tanto são para homens como para mulheres. A progressão é

igual.

Resposta 37 Sim. Desde início quando são abertos os concursos, estes a nível regulamentar não tem discriminação sem restrição de vagas, as provas físicas é que podem ser diferentes, mas isso acontece em todos as instituições militares.

Resposta 38 Sim. Não há diferenças, porque somos promovidos ao mesmo tempo. Eu não corro o risco de ainda ser tenente e o meu camarada de curso já ser capitão, só por ser homem.

Resposta 39 Sim. Não há vagas específicas para homens ou mulheres, estamos todos em situação de igualdade, não há diferenciação.

Resposta 40 Sim. O que leva a que sejam iguais, foi o encarar não o carácter de sexo, mas sim a parte profissional de cada um, se a pessoa é competente ou não, independente do sexo.

Questões n.º 21 - Existem, no entanto, poucas mulheres a assumirem cargos de topo? Que fatores, é que, na sua opinião, contribuem para o predomínio masculino nesses cargos?

Resposta 1 A entrada das mulheres na instituição foi mais tarde. Ainda não têm o tempo suficiente.

Resposta 2 A sociedade, e as mulheres e a mentalidade dos portugueses, antigamente as mulheres ficavam em casa. Só há cerca de 30 anos é que as mulheres começaram a ocupar alguns cargos de topo da nossa sociedade.

Resposta 3 Acho que ainda estão muito ligadas à casa, à família e aos filhos. A chefia é para quem ainda está solteira, porque como já tenho muitas responsabilidades em casa não quero ter responsabilidades de chefia.

Resposta 4 As chefias máximas são homens, porque há homens que não aceitam bem o comando das mulheres, temos aqui algumas oficiais mulheres e elas têm dificuldades. A GNR é muito militarista e o militar é feito para o homem, não para a mulher. Há cargos que são dados para os homens. Nós não temos nenhum militar na guarda que já tenha chegado aos postos de General. O máximo que temos é coronel e a chefia máxima é General e este vem do Exército. A mulher mais graduada é major e chegará a coronel, depois não chegará a General... duvido que tal aconteça.

Resposta 5 As mulheres ainda são novidade. Mas há uma maior resistência por parte das mulheres em progredir, por causa das colocações que podem ser longe da família.

Resposta 6 É a proporção, apenas isso, as mais antigas na minha classe são só sargentos-ajudantes, e nos oficiais temos majores, ainda não há tempo suficiente para elas chegarem mais longe.

Resposta 7 É uma questão de tempo e quantidade de mulheres na guarda. Há poucas

mulheres ainda a concorrerem à academia, talvez por desconhecimento que o podem fazer.

Resposta 8 Elas irão conseguir com o tempo, o posto máximo que aqui temos é a [nome], tenente-coronel. Essa senhora militar poderá chegar a General, porque já veio da academia. É uma questão de tempo.

Resposta 9 Eu acho que é pelo facto de atualmente a mulher mais antiga ser Major. Quando ela for coronel automaticamente vai ter que assumir funções de chefia e de topo. Tem a ver com o tempo que é necessário para a promoção.

Resposta 10 Eu sei que isso acontece, mas não lhe sei dar nenhuma razão para que aconteça. Acho que isso depende muito dos homens, acho que eles não aceitam mulheres no topo, então não as deixam assumir esses cargos. Há muitos cargos que são por convite e não por concurso. As mulheres conseguem progredir na carreira, ser oficiais, conseguem ser comandantes de destacamento, mas muitas delas não chegam a ter cargos muito importantes, é por convite.

Resposta 11 Existem desde logo porque as mulheres não estão cá há tanto tempo para conseguirem já ter chegado ao topo da carreira. Para isso é preciso anos. A nível de sargentos, é preciso ter tempo de serviço para concorrerem e quando concorrerem temos que estar sujeitos às consequências e uma delas é podermos ser movimentadas quando acabarmos o curso e a mulher quando está num lugar que lhe permite ter alguma estabilidade e tem filhos pensa duas vezes se opta pela carreira ou se opta pela família. Pensará duas vezes se valerá a pena o que vai ganhar a mais para ir com a casa às costas.

Resposta 12 Existem em menor quantidade porque também somos menos, e os tempos ainda não são muitos.

Resposta 13 Há mulheres há pouco tempo. Normalmente, esses cargos conseguem-se após muito tempo. As mulheres ainda não tiveram tempo, nem oportunidade para chegarem a esses cargos de topo.

Resposta 14 Isso acontece porque há pouco tempo que temos mulheres na instituição. Foi só em 1994 que se abriram as portas às mulheres e não é tempo suficiente. O do tempo que se leva para progredir e muito longo (no ano em que entrei as regras eram estas, tínhamos de ter 2 anos de guarda para poder concorrer a cabo. Em seguida tinham de ser + ou - 4 anos de cabo para concorrer a sargento, em sargento tinham de ser 4 a 5 anos para se ir a oficial, e com isto os anos vão passando a idade avançando e nós temos limites de idade para concorrer o que acaba por tornar tudo mais complicado). No primeiro curso tivemos cerca de 18 mulheres, no segundo eramos 28. Desde aí, têm vindo a aumentar.

Resposta 15 Isso não lhe sei responder.

Resposta 16 Na Guarda, porque a estrutura é hierarquizada, a seu tempo irão chegar ao topo, cumprindo os tempos exigidas a qualquer outro militar.

Resposta 17 Na nossa instituição, existem regras de progressão. Temos como exemplo, a mulher oficial mais antiga é, neste momento, major e que foi subindo de acordo com o regulamento de progressão.

- Resposta 18** Não é de todo verdade. Algumas entraram pela academia, logo têm exatamente as mesmas oportunidades de carreira dos oficiais masculinos entrados pela academia. Nas Guardas as oportunidades também são exatamente as mesmas para serem admitidas nos cursos. As provas são iguais quer para uns quer para outros. Naturalmente a única diferença está nas provas físicas, que são adaptadas aos diferentes sexos. De resto, se elas ainda não ocupam o topo, é por questões de tempo e porque são menos. O universo delas é menor. Hoje temos mulheres já a comandar, algumas já estão no posto de Major – as que entraram pela Academia Militar no Curso de Oficiais, outras no posto de sargento, que entraram pela carreira de Guardas. Têm a sua ascensão exatamente como os homens.
- Resposta 19** Não sei.
- Resposta 20** Não tem a ver com discriminação, acho que é uma questão de tempo, porque só há mulheres desde 1994, terá de haver ainda progressões na carreira.
- Resposta 21** Nós aqui temos uma hierarquia, e elas entraram há pouco tempo, logo o tempo é que manda.
- Resposta 22** O próprio tempo vai-se encarregar de mudar isso, porque de início entraram muito poucas, mesmo para os cursos da academia militar ou para os cursos de chefia, portanto, enquanto elas não chegarem, pelo carreira ao topo, vamos continuar a ter poucas, mas é uma questão de tempo.
- Resposta 23** O seu tempo de carreira ainda é curto, no entanto já existe uma oficial superior e muitas comandantes de Destacamento e de Posto Territorial.
- Resposta 24** Para as mulheres conseguirem chegar ao topo da guarda ainda falta muito. A meu ver, depende sobretudo do governo e das mentalidades. Acho que as mentalidades ainda são muito retrogradadas.
- Resposta 25** Por causa do machismo, se tiverem de escolher quem escolhe é sempre homem. Se tiverem duas pessoas, uma mulher e um homem em pé de igualdade, acho que escolhem o homem, mas isso é cultural.
- Resposta 26** Porque a GNR ainda está em evolução, cada vez mais mulheres concorrem e se calhar não vai demorar muito tempo a haver 50% homens e 50% mulheres.
- Resposta 27** Porque ainda não temos muitas mulheres.
- Resposta 28** Porque ainda somos poucas e só agora estamos a atingir mais além.
- Resposta 29** Porque é maioritariamente de homens, se calhar não há ainda muitas mulheres a concorrerem para esta profissão, agora qualquer mulher pode chegar ao topo. Não estão no topo devido aos cursos, ainda falta tempo para os ter.
- Resposta 30** Porque existem menos mulheres, depois a questão de família, como no meu caso, ser mãe de 4 filhos, por isso foi colocado de parte a progressão de carreira. Temos colegas que avançam, mas a não progressão tem a ver mais com a parte familiar do que com capacidades. Não tem a ver com a própria instituição.
- Resposta 31** Porque há muitos mais homens em todos os postos, as mulheres ainda não vêm muito para a academia.

- Resposta 32** Porque não é divulgado os cursos na academia. Os cargos de chefia não passa por serem mulheres, mas acho que falta de conhecimento e resistência para ir para a academia.
- Resposta 33** Porque se calhar a percentagem das mulheres que querem a vida pessoal e familiar é maior ainda.
- Resposta 34** Porque também há poucas mulheres.
- Resposta 35** Somos poucas ainda.
- Resposta 36** Talvez a entrada tardia delas na instituição, é a única justificação que encontro.
- Resposta 37** Talvez o posto que têm. Mas já há mulheres nos Postos Territoriais a comandar.
- Resposta 38** Talvez porque a entrada da mulher é uma situação ainda recente, logo ainda não chegaram por tempo ao topo.
- Resposta 39** Tem a ver com o facto das mulheres serem muito recentes na Guarda. Acho que é só isso.
- Resposta 40** Uma vez que a primeira mulher é agora Major, logo pela antiguidade, não tem ainda antiguidade suficiente para chegar a casos de topo. Não há impedimentos.

Questão n.º 22 - Apesar de tudo existe mulheres a chefiar na GNR. Que influência poderá ter um efetivo feminino no exercício dessa função?

- Resposta 1** A influência é positiva, porque as mulheres têm uma outra forma de trabalhar. Conseguem resolver os problemas de uma forma mais serena.
- Resposta 2** Como dizem os homens, as mulheres gostam de coisas mais direitinhas, isso pode ser bom, mas depende sempre da capacidade de cada um seja a pessoa feminina ou masculina. Tem a ver mais com a personalidade, logo acho que não há diferenças na chefia.
- Resposta 3** A influência é sempre boa. Nós temos um caso de uma capitã em Évora e todos a adoravam. As mulheres a chefiar tentam ouvir a outra parte, enquanto os homens, principalmente, os que vêm da academia, vêm com a mania que só por serem oficiais, podem mandar e, às vezes, corre mal, porque nós já não estamos cá há dois dias e sabemos como as coisas funcionam.
- Resposta 4** A sensibilidade para determinados assuntos.
- Resposta 5** Acho que as mulheres são melhores, pela positiva, uma mulher consegue ser mais prática, mais despachada, consegue ser reta e braço firme quando é necessário. E o facto de sermos mães, é algo que o homem nunca vai ter e isso é importante.
- Resposta 6** Acho que as mulheres têm outra maneira de comunicar, adaptar-se e conseguir integrar-se. A maneira de liderar é diferente nas mulheres, de resto é tudo igual.
- Resposta 7** Acho que as possibilidades de ter uma opinião diferente, porque as mulheres são diferentes, salvo algumas exceções, porque há homens com sensibilidade e mentes mais abertas. Acho que as mulheres vieram trazer uma segunda opinião.

- Resposta 8** Acho que com uma mulher a chefiar, há mais produção, pois são mais sensíveis, predomina o bom humor, a vontade de fazer as coisas. No geral as mulheres conseguem passar melhor as sensibilidades, os homens são demasiados práticos, as mulheres procuram a essência para motivar e levar a fazer o que se tem de fazer, não é o cumprir por cumprir.
- Resposta 9** Acho que é o mesmo, para mim têm as mesmas atitudes.
- Resposta 10** Apenas depende da personalidade. Há mulheres que nascem para ser líder, outras não. As mulheres não são diferentes a chefiar.86)
- Resposta 11** As mulheres costumam ser mais ponderadas e acho que os efetivos só têm a ganhar. Apesar dos homens não gostarem de ser comandados por mulheres, acho que eles só têm a ganhar com isso, porque elas são mais firmes e muito diretas.
- Resposta 12** As mulheres são tão competentes como os homens. A única diferença é no género.
- Resposta 13** Eles dizem que eu sou muita mãezinha na maneira de comandar. Ainda era alferes e coloquei umas colunas de som junto ao computador para ouvir musica, eles vieram logo dizer que eles também precisavam e eu disse “fiquem com as minhas”. Logo aí ficaram diferentes. Acho que se fosse um homem nem tinham a coragem de pedir. E ficaram logo contentes.
- Resposta 14** Conheço a chefia de uma mulher indiretamente, e no tempo que ela chefiou, o serviço ganhou. São mais exigentes que os homens por acharem que tem de mostrar mais do que os homens, para mostrar que também sabem chefiar.
- Resposta 15** É a mesma coisa, quer seja homem ou mulher.
- Resposta 16** É importante demonstrar que não existe nenhuma ligação direta entre competência e género/sexo. A existência de efetivo feminino a chefiar, com tempo, irá colmatar essa falha de pensamento e redirecionar para o que realmente é importante, i.e., assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos e prestar todo o apoio na execução da política de defesa nacional. É para isso que aqui estamos.
- Resposta 17** Eu acho que não é diferente dos homens. Vai só depender do carácter e comportamento de cada uma. Acho que não devem querer diferenciar-se só por serem mulheres, porque às vezes pecam por aí, porque querem mostrar que sabem fazer tão bem como os homens e eu acho que temos que nos manter iguais a nós próprias. Fazer o que sabemos fazer e assim conseguiremos subir.
- Resposta 18** Eu nunca fui chefiada por nenhuma... Mas somos mais teimosas, mas obstinadas, talvez... Quando metem uma coisa na cabeça é para fazer... Acho que se a equipa for boa, é indiferente quem está a chefiar.
- Resposta 19** Eu nunca fui comandada por nenhuma, mas acredito que são capazes de chefiar tão bem ou melhor que os homens.
- Resposta 20** Eu nunca tinha estado em nenhum local com chefia mulher e agora que estou tenho gostado, as mulheres conseguem ver os problemas de maneira diferente da dos homens. A mulher é mais dinâmica, é mais avançada.

- Resposta 21** Eu penso que é igual. Mas as mulheres costumam ser mais exigentes do que os homens.
- Resposta 22** Eu vou mais para os pontos positivos, a nível de organização, de compreensão. Acho que as mulheres são mais acessíveis, são mais tolerantes do que os homens.
- Resposta 23** Há a ideia de que as mulheres são mais organizadas, a nível de vivência por parte dos subordinados, no meio mais territorial nota-se que há resistência ao comando de mulheres. É difícil receberem ordens de mulheres, mas a hierarquia resolve tudo.
- Resposta 24** Influência, penso, que tem a ver com o primeiro impacto, será na forma como tiveram de se impor junto dos militares, principalmente os com mais idade, contudo, penso que se for uma boa comandante é olhada de forma igual.
- Resposta 25** Maior compreensão e menor militarismo. Os homens são mais autoritários, e a mulher tem maior compreensão, e possam talvez compreender
- Resposta 26** Mandar é fácil, comandar é mais difícil, e se o comando não criar motivação nos elementos que estão à volta então nada se consegue.
- Resposta 27** Não sei porque nunca tive chefes mulheres, mas acho que as mulheres são mais brutas. Vejo por aqui que é assim, que têm o nariz empinado.
- Resposta 28** Não sei responder. Não duvido que as mulheres sejam tão competentes como os homens. Mas conheço algumas mulheres oficiais que se tiverem oportunidade serão ótimas chefias.
- Resposta 29** Não tem qualquer influência, um bom ou mau chefe nada tem a ver com o género.
- Resposta 30** Não, creio que não, o serviço tem de ser realizado, logo é igual para todos.
- Resposta 31** Nós mulheres temos uma maneira diferente de ver as coisas. A função é desempenhada da forma como lhe é ensinado, mas nem todos têm capacidade de chefia, tanto homens como mulheres. As pessoas têm de ter uma postura e capacidade de agradar a todos em todas as situações. Se calhar as mulheres têm de ser mais rígidas para demarcar o terreno, mas com educação, e da parte das pessoas uma essência própria para lidar com as pessoas, por educação, pela função, tudo é difícil, gerir pessoas não é fácil.
- Resposta 32** Os militares homens e militares mulheres são formados para chefiar da mesma forma. As mulheres chefiam da mesma forma. Há mulheres muito boas, há mulheres muito más, há homens muito bons e homens muito maus. Não há diferenças.
- Resposta 33** Para certas pessoas é complicado, ainda há a ideia de que o homem tem melhor forma a trabalhar do que a mulher, o militar da guarda é homem e isto que está instituído.
- Resposta 34** Para mim pessoalmente não faz diferença nenhuma, é igual, o regime disciplinar é o mesmo, logo o tipo de chefia é o mesmo
- Resposta 35** Penso que é igual aos homens, há mulheres e homens que estão em pé de igualdade.

- Resposta 36** Sendo um superior hierárquico, não há diferença. Chefe é chefe. Tanto faz se é homem ou mulher.
- Resposta 37** Tem a ver com a sensibilização de que já falei anteriormente. Torna-os mais sensíveis para certas situações.
- Resposta 38** Têm as mesmas condições e as mesmas “armas”. Têm as mesmas influências que os militares masculinos. Nas instituições militares hierarquizadas, como a GNR, a chefia é mais facilitada. No privado não é assim, pode ser diferente, o “homem” da chefia é o que sabe estar, coordenar, liderar, mandar, empenhar-se nos objetivos da organização e motivar os seus subordinados para esses mesmos objetivos. Estima o “capital humano” e sabe conduzi-los, envolve-los na prossecução dos objetivos; levar a que os outros se envolvam e empenhem em fazer coisas. Aqui para se ser chefe, basta entrar pela Academia e efetuar a sua atualização pelos cursos, ou chegar ao posto de Sargento e ser nomeado para exercer as funções de Comandante do Posto Territorial. Se o militar não cumpre aplica-se o regulamento de disciplina. É mais “mandar” do que Comandar.
- Resposta 39** Têm uma forma diferente de comandar, no entanto, cada comandante tem a sua forma própria de decidir. Elas, por serem poucas, sentem-se mais pressionadas pois acabam, pelo menos numa primeira fase de estarem sob estreita observação, quer do efetivo que comandam, quer da própria população.
- Resposta 40** Uma mulher tem sensibilidades diferentes, mas não podemos generalizar, isso tem a ver com a pessoa.

Questão n.º 23 - A condição de mulher trouxe-lhe dificuldades no desempenho das suas funções? Em que aspetos?

- Resposta 1** Não, nunca trouxe. Eu pelo menos nunca tive problemas. Fiz sempre as coisas. Não me facilitaram a vida por ser mulher. A única coisa onde tivemos “facilidades” foi a nível das casernas. Eles tiveram que construir casernas para mulheres. Tiveram que alterar algumas instalações na GNR.
- Resposta 2** N/A
- Resposta 3** Não.
- Resposta 4** N/A
- Resposta 5** N/A
- Resposta 6** Algumas, sim. A nível de gerir a minha vida pessoal e a minha vida profissional. Gerir a família... quer queiramos quer não, as mulheres têm sempre um trabalho acrescido, quando são mães, quando têm de ir buscar os filhos à escola. No terreno tinha horários incompatíveis com a minha vida familiar.
- Resposta 7** N/A
- Resposta 8** N/A

- Resposta 9** Não, não trouxe, porque nós também, tivemos de adotar comportamentos e adaptarmos nos em atitudes e comportamentos face ao serviço, temos de atuar conforme as pessoas, temos de conhecer as pessoas porque somos todos diferentes, logo temos de adaptar e atuar conforme as pessoas.
- Resposta 10** N/A
- Resposta 11** N/A
- Resposta 12** Não trouxe dificuldades.
- Resposta 13** Não, na área financeira não trouxe. Agora nas partes operacionais não sei responder.
- Resposta 14** N/A
- Resposta 15** Não, nenhuma.
- Resposta 16** Não, nenhuma.
- Resposta 17** Não, nunca tive problemas.
- Resposta 18** Não.
- Resposta 19** Não, pelo menos para mim, não.
- Resposta 20** Não, porque cabe a mim chegar e marcar pela diferença, mas no bom sentido, fazer com que as coisas se desenrolem da melhor forma.
- Resposta 21** N/A
- Resposta 22** Não.
- Resposta 23** Não. A mim, não.
- Resposta 24** Não. A mim, não.
- Resposta 25** Não. Sempre fui militar, e quando se diz que há muitos militares divorciados, não acho que isso tenha a ver com os horários, tenho a minha experiência, que quando estou perto de casa é que as coisas começaram a ficar mal, acho que isso é uma desculpa o de ser o serviços e os horários.
- Resposta 26** Não.
- Resposta 27** Nas funções que desempenhei, não. Mas para quem está no terreno, lá fora, se calhar, já poderá ser diferente. Nos Postos as coisas são mais complicadas, por causa dos horários e depois quando se tem família, filhos, não é fácil conciliar. Nos Postos o que dificulta é o horário, para se conseguir conciliar com os filhos. As funções não são impedimento.
- Resposta 28** Não.
- Resposta 29** Não.
- Resposta 30** Não.
- Resposta 31** Não.
- Resposta 32** Não.
- Resposta 33** Por vezes trás dificuldades. No terreno é complicado, porque não é bem aceite a ordem. Uma vez não consegui colocar um homem de idade no seu lugar, porque ele tinha vergonha de receber uma ordem de uma mulher.
- Resposta 34** Não.
- Resposta 35** N/A
- Resposta 36** Negativo. Nunca.

Resposta 37 Nunca, por onde passei nunca me prejudicou em nada

Resposta 38 Não.

Resposta 39 O facto de ser mãe não me ajudou a conciliar a carreira. Tive de fazer opções na vida.

Resposta 40 Nunca.

Questão n.º 24 - Qual o seu agregado familiar?

Resposta 1 Marido e duas filhas. Casada

Resposta 2 Sozinha.

Resposta 3 Sou solteira, vivo sozinha. Solteira

Resposta 4 Somos dois, sou casada. Casada

Resposta 5 Duas pessoas, estou a viver junta com o meu namorado que também é militar mas do Exército. Solteira

Resposta 6 Sou só eu. Solteira

Resposta 7 Marido e dois filhos. Casada

Resposta 8 Somos 4. Eu, o meu marido e dois miúdos. Casada

Resposta 9 Casada com 2 filhos. Casada

Resposta 10 Sou sozinha. Solteira

Resposta 11 Sozinha. Solteira

Resposta 12 Em união de facto. União de facto

Resposta 13 Eu e o meu filho. Solteira

Resposta 14 Vivo em união de facto. Solteira

Resposta 15 Eu e dois filhos. Estou sozinha há 5 anos com duas crianças. Divorciada

Resposta 16 O meu marido e a minha filha. Casada

Resposta 17 Eu e dois filhos. Divorciada

Resposta 18 4. Eu marido e dois filhos. Casada

Resposta 19 Marido e filha. Casada

Resposta 20 Eu e o meu filho. Divorciada

Resposta 21 Eu e o meu marido. Casada

Resposta 22 Eu, o meu marido e o meu filho. Casada

Resposta 23 Eu, o marido e filho. Divorciada

Resposta 24 Neste momento sou divorciada. Divorciada

Resposta 25 Eu, marido e 4 filhos. União de facto

Resposta 26 Marido e duas filhas. Casada

Resposta 27 Eu e os meus pais. Solteira

Resposta 28 Marido e filho. Casada

Resposta 29 Vivo sozinha. Divorciada

Resposta 30 Eu, marido e filho. Solteira

Resposta 31 Casado e com uma filha. Casado

Resposta 32 4 Pessoas: eu, esposa e 2 filhos. Casado

- Resposta 33** 5 [esposa e 3 filhos].Casado
Resposta 34 Antes de entrar estive no Exército, e optei pela academia militar pela estabilidade, e por gostar da cultura militar. Casado
Resposta 35 Mulher e dois filhos Casado
Resposta 36 Esposa e filha. Casado
Resposta 37 Tenho um filho. Divorciado
Resposta 38 Somos 4: esposa e dois filhos Casado
Resposta 39 Companheira e filha. União de facto
Resposta 40 Eu, mulher e filho. União de facto

Questão n.º 25 - Qual é o seu horário de trabalho?

- Resposta 1** Chego as 7:30 e saio as 18:15 normalmente.
Resposta 2 Não tenho horário de trabalho, mas isso é por pertencer a uma divisão que depende do General, logo é um horário mais complicado. Mas é apenas pela função.
Resposta 3 Das 9h00 às 17h30.
Resposta 4 Das 9h às 17h30.
Resposta 5 Das 9h as 17h30m.
Resposta 6 Das 9 as 17h30m, mas por vezes prolonga-se porque desempenho funções de chefia, porque gosto de ter as coisas bem orientadas.
Resposta 7 Horário de expediente normal.
Resposta 8 Das 9h às 17h30. Às vezes temos serviços de 24 horas, entramos às 9h e só saímos no outro dia. Há meses em que fazemos dois serviços, outros meses, fazemos 3 ou 1, conforme a altura das férias. E depende, se fizermos um serviço de semana no início do mês, ainda dá para fazermos outro no fim do mês. Mas sabemos sempre quando vamos fazê-los, porque somos 20 elementos na escala e ela é corrida.
Resposta 9 Das 9h às 17:30m.
Resposta 10 É das 9h00 às 17h30.
Resposta 11 Das 9h as 17:30, mas se for necessário fazer mais, faço.
Resposta 12 Das 9h as 17H30.
Resposta 13 Das 9h às 17h30.
Resposta 14 Das 9h às 17h30.
Resposta 15 Das 9 às 17:30 e flexibilidade de horário.
Resposta 16 É das 9h00 às 17h30.
Resposta 17 Das 9h às 17:30. Mas integro uma escala de serviço rotativo com turnos nos horários entre as 00h00-08h00, 08h00-16h00, 16h00-00h00. Estes serviços acontecem normalmente de 2 a 3 vezes por mês, sendo 1 ou 2 por semana em alturas de grande afluência de militares de férias. A minha rotina é mesmo rotina, de manhã tenho de preparar duas crianças para irem para a escola, preparar os 2 lanches que têm de levar, depois levo-os à escola e vou para o

meu local de serviço. Da parte da tarde vou buscá-los por volta as 19h00, e depois acontecem os banhos diários e o jantar, normalmente deixo a lida da casa e as compras para o fim de semana, pois estou fora muito tempo e a tratar de 2 crianças sozinha, o tempo acaba por não chegar para muito mais.

Resposta 18 Das 9h às 17h30. Trabalho em contabilidade. Classifico documento, arquivo. Faço trabalho normal de contabilidade. Nos Postos o horário era por turnos, trabalhávamos na rua. Depois concorri a este Posto e vim para aqui.

Resposta 19 Das 9h as 17H30.

Resposta 20 Das 7h as 15h.

Resposta 21 Das 9h as 17H30.

Resposta 22 Das 9h00 às 17h30 e efetuo serviço de 24 horas algumas vezes por mês.

Resposta 23 É das 9h às 17h30.

Resposta 24 Aqui é das 9h00 às 17h30 e tenho serviços de 24 horas. Quando estava na USHE [Unidade de Segurança e Honras de Estado] era das 8h30 às 16h30, mas com patrulhas. Não tinha horário certo. Tinha patrulhas de manhã, patrulhas à tarde e serviços de 24 horas. Era muito mais complicado do que aqui.

Resposta 25 Tenho uma bebé, logo tenho horário especial, logo flexibilidade horária. Das 10h as 15h30.

Resposta 26 Das 9h00 às 17h30.

Resposta 27 Das 9 às 17h30.

Resposta 28 9h as 17h30m

Resposta 29 Das 9h às 17h30. Neste momento, de manhã levanto-me às 7h20, arranjo-me, apanho os transportes e venho trabalhar. À tarde, saio às 17h30, vou para casa. No Posto a vida era mais complicada. Os horários são sempre rotativos. Só sabemos o que vamos fazer no dia a seguir às 5 da tarde. Não dá para programar nada. Não temos fins de semana, não temos vida própria. Eu só estive num Posto durante 4 meses, depois disso, estive sempre em quartéis, por isso, o meu horário de guarda foi quase sempre fixo, das 9h às 17h e serviços de 24 horas. No regimento fazia patrulhas a cavalo e serviços de 24 horas na porta de armas ou na cavalaria. Depois sai, fui para a escola da guarda, onde o serviço era de secretaria, com horário das 9h às 17h e serviços de 24 horas. Agora é exatamente a mesma coisa.

Resposta 30 Atualmente é das 9h às 17h30, fazendo serviços de escala de 24h no seguimento de uma escala de serviço. Quando estava no Posto era muito complicado, não tinha horário certo, podia entrar às 9h e sair às 17h, ou entrar às 8h e sair às 16h, ou como podia entrar à meia-noite e sair às 08h00. Nos Postos temos horários rotativos, em alguns dias com a possibilidade de calhar ainda mais 4 ou mais horas de serviços remunerados. Antigamente, nem dá para descrever a rotina, porque não havia rotina e nunca há dois dias iguais, durante uma patrulha podemos ser chamados a resolver as mais diversas situações possíveis desde violência doméstica, acidentes de viação, furto, roubos e por aí fora. Agora é completamente diferente, é um pouco mais

estável. Venho trabalhar, faço o que tenho para fazer. Tenho trabalho administrativo e serviço de 24 horas, que é policial, à porta de armas no seguimento da escala de serviço.

Resposta 31 Por norma, das 9h às 17h30.

Resposta 32 9h00- 17h30

Resposta 33 Das 8:30 às 18 horas.

Resposta 34 Não tenho horário de trabalho.

Resposta 35 Das 9h às 17h30.

Resposta 36 Das 9h às 17:30.

Resposta 37 Neste momento tenho um horário fixo. Não faço turnos. Tenho um horário normal, das 9h00 às 17h30.

Resposta 38 Das 9h às 17:30, mais alguns serviços de 24 horas duas vezes por mês. Estou incluído em 4 escalas. Num mês posso fazer 4 serviços e no mês seguinte pode ser só um.

Resposta 39 Saio de casa às 7h e entro as 20h.

Resposta 40 Horário de expediente das 9h as 17:30. Também tenho o serviço de escala de motorista a unidade, uma/duas vezes por mês.

Questão n.º 26 - Como é que perceciona a vida militar versus vida familiar?

Resposta 1 O sistema de transferências deveria ajudar e conciliar mais as coisas, poderá tentar-se agradar a todos os militares, mas isso é apenas uma opinião minha, não tenho conhecimentos das vagas. Quanto à chefia, tenho muita sorte com os meus chefes de serviço, porque tenho tido muitos problemas com os filhos e divorcio, e sempre coloquei os meus superiores a par da situação, para que eles assim também compreendam a minha situação, que a guarda não tem culpa de nada. Não penso propriamente que seja a GNR que dificulte a vida das pessoas.

Resposta 2 A minha vida é mais trabalho administrativo. Saio às 17h30 e vou para casa. Por isso a minha vida militar não interfere nada com a vida familiar. Aos fins de semana não trabalho por isso não interfere nada com a minha vida familiar. É claro que se eu quisesse concorrer a um curso, aí sim, ia interferir, porque já há mudanças de sítio, podia ir parar, por exemplo, ao Algarve. E por isso mesmo preferi não concorrer a nada.

Resposta 3 A minha vida familiar foi construída com base na vida profissional, tive de pensar muito bem, mesmo os concurso e curso e colocações, de forma a poder conciliar com a vida familiar.

- Resposta 4** A nível Territorial, nos Postos, incompatíveis. Mas isto nos Postos mais problemáticos. Aí é possível. Nos Postos como Mem Martins, Rio de Mouro, Casal de Cambra, os postos onde eu passei, são completamente incompatíveis com a vida familiar. Temos um horário de 8 horas de patrulha, mas é frequente estarmos no posto e já termos saído de serviço ou podemos já ter saído do Posto e estar à civil e ocorrer uma situação de violência e sermos chamados. Ou seja, não temos horário e ainda mais grave: não há efetivo. O que nos vale é a boa camaradagem.
- Resposta 5** Acho que esta nossa vida administrativa não põe em causa a nossa vida familiar. Mas não posso dizer o mesmo do pessoal que está no Territorial, porque o nosso serviço o horário de trabalho é das 9h às 17h30, pode haver dias em que tenhamos que sair mais tarde, mas tenho os fins de semana todos livres. Digamos que é um trabalho como qualquer outro na função pública, enquanto se estivesse no territorial não era a mesma coisa, era a maioria dos fins de semana ocupados, não há horas para chegar a casa, temos que ter uma maior disponibilidade.
- Resposta 6** Adapta-se, temos de também de adaptar a família à vida profissional, tenta-se não levar trabalho nem problemas para casa.
- Resposta 7** Agora não tem sido muito mal porque tenho um horário razoável, quando estou de serviço, o meu filho fica com o pai. Tentamos conciliar as coisas dentro dos possíveis.
- Resposta 8** Aqui é perfeitamente compatível, pois temos horários fáceis de conciliar, daí ter tido mais filhos. Num Posto com os horários diferentes, é mais difícil. Aqui é bom porque faço o que gosto e tenho um horário compatível com a vida familiar. No Posto não se consegue ter um horário fixo, assim gerir uma família e muito difícil.
- Resposta 9** As responsabilidades familiares originam situações de incompatibilidade entre as mulheres e a Instituição. Mas, como em tudo nada vida, há que aprender a gerir o tempo.
- Resposta 10** Como não tenho família comigo, é fácil, se tivesse seria mais difícil. Mas dá para conciliar a vida profissional com a família, se bem que nas áreas territoriais é mais difícil de conciliar com a vida pessoal. No caso de ser um casal constituído por dois militares, logo é muito difícil conciliar com a vida pessoal. O problema é o horário que é rotativo. Aqui é muito mais fácil de conciliar, daí que se calhar as mulheres optem também por estar neste locais com horário fixo para darem mais apoio em casa.
- Resposta 11** Como sou só eu, para mim é fácil. Difícil será para aquelas que são mães, que têm uma vida familiar e que estão num Posto, porque não têm um horário fixo e aí é que é complicado. Por vezes, o que acontece é que mulheres militares da GNR serem casadas com homens militares também da GNR e os dois a trabalharem por turnos é um problema.

- Resposta 12** Complicada, visto que somos os dois militares, e eu estou colocada longe de casa. Claro que de futuro poderá ser pior com os filhos.
- Resposta 13** De momento boa, talvez porque como o meu marido é militar da guarda, apoiamo-nos e compreendemo-nos um ao outro, e eu optei por não progredir também para conciliar com a vida familiar e ter este horário. Para ir buscar a filha. Temos conciliado.
- Resposta 14** Depende do serviço onde se está colocado, dado que os horários são diferentes, podem ser mais fáceis ou difíceis de conciliar, nomeadamente para quem está deslocado.
- Resposta 15** Devido ao meu horário não é difícil. Sempre optei por esta área de forma a poder constituir família, logo procurei sempre estes horários.
- Resposta 16** É complicado. Custa bastante quando se é guarda, e nos Postos que ocupei era difícil. Depois do curso de cabos, depois do estágio as coisas acalmaram, mas passo aqui a semana, e só vou a casa ao fim de semana.
- Resposta 17** É complicado. Quem trabalha nesta área tem que ter uma pessoa ao lado que compreenda os nossos horários. Os nossos horários são difíceis. Se não tivermos alguém do nosso lado que não perceba, vai gerar conflitos. Ou têm muita confiança na pessoa ou começa a haver complicações.
- Resposta 18** É difícil, é muito difícil... por algum motivo existe uma taxa tão alta de divórcios na GNR.
Uma promoção nem sempre é um benefício. Ao sermos transferidos, por exemplo, para norte ou para o sul do país, isso vai afetar, e muito, a vida familiar. E nem sempre compensa. A maior parte das vezes, a promoção é um prejuízo que nos afeta diretamente. Quando estamos a 300 km de distância, ou a esposa larga o emprego, o que é difícil... e depois são os filhos... é muito difícil, não é fácil.
- Resposta 19** É igual, isto é um emprego, não é um trabalho, porque gosto do que faço, o meu marido é da PSP, e como viemos ambos das Forças Armadas, é fácil conciliar.
- Resposta 20** É muito complicado, porque há muitos cônjuges que não aceitam que trabalhem com muitos homens.
- Resposta 21** É possível conciliar, é preciso fazer escolhas e abdicar de algumas coisas.
- Resposta 22** É tentar levar o barco a bom porto. É tentar cumprir com as duas coisas. Às vezes não é fácil.
- Resposta 23** Eu não acho que haja inconvenientes em ser militar e ter família. Eu sou de uma família dessas, com conciliação não há problemas.
- Resposta 24** Eu tenho a sorte de ter um marido que já foi militar, ele consegue compreender a vida, mas temos de conciliar tudo de forma a que a família não saia prejudicada. Ele consegue compreender a vida.
- Resposta 25** Muito natural.
- Resposta 26** Não creio que traga nenhuma incompatibilidade. Nos Postos a vida é bem diferente, tem horários rotativos, horários noturnos etc.

- Resposta 27** Não é fácil conciliar as duas. Consigo porque tenho horário fixo. No Posto é mais difícil, pois os horários não são fáceis, penso que para ser um bom militar tem de forçosamente ter um bom suporte familiar, a minha família é a minha base para desempenhar as minhas funções.
Tenho uma esposa que apoia em tudo.
- Resposta 28** Não é fácil para quem está a comandar um destacamento, porque conciliar as operações fora de horas e a família e depois estar dois anos num sítio e depois ser transferido... é difícil.
- Resposta 29** Não é nada fácil. Mas com um pouco de esforço consegue-se tudo.
- Resposta 30** Não se deve misturar as duas vidas, tenho um horário compatível com a vida pessoal, já tive horários diferentes, quando tinha de estar fora de casa, mas tem de haver bom senso familiarmente.
- Resposta 31** Não tenho razão de queixa do meu marido. Sempre aceitou bem, também é militar. O meu filho mais pequeno é que não aceitava muito bem, perguntava “mas porque é que estás de serviço?”, “o que estás a fazer aí?” e dizia “vem para casa”.
- Resposta 32** Nas atuais funções é muito mais fácil. Quando era comandante de destacamento ou comandante de Grupo e, mais tarde, do Comando Territorial era mais difícil, porque tinha uma vida quase de escravo. Levava muitos dos meus problemas, documentos para análise, estudo e decisão, para o seio familiar. Tinha noites que pouco dormia porque o telemóvel não parava e também por preocupação, a pensar como resolver determinados assuntos de serviço. Estive a comandar uma vasta área. No Comando Territorial de Lisboa tinha todo o distrito de Lisboa sob a responsabilidade da GNR a meu cargo, mais de 1550 militares sob a minha jurisdição e estava sempre preocupado com o que acontecia aos cidadãos e também aos meus militares. Ai o trabalho era quase como que uma escravatura. A área é grande, a densidade populacional é significativa e os problemas policiais são volumosos.
- Resposta 33** Nas minhas funções agora é complicado, saio muito cedo e chego tarde, também tenho as minhas necessidades próprias, de fazer exercício, e ultimamente não consigo conciliar tudo, e não consigo estar por vezes com a minha filha.
- Resposta 34** Nos Postos a vida não é fácil, a vida de turnos é muito complicada, não ajuda à vida familiar, depois porque também estamos sujeitos a tudo. Nós somos confrontados com muitas realidades que não são fáceis de gerir, morte, violência, não é fácil gerir sentimentos e emoções. E quando há filhos então é ainda mais complicado. As funções e horários dos Postos são muito complicadas de saber gerir. Saber gerir sentimentos e há quem saiba gerir melhor ou pior. E quando há filhos é muito complicado. É preciso ter muita “estaleca”.
- Resposta 35** Por enquanto consigo conciliar bem. Enquanto não tiver filhos consigo conciliar bem.

- Resposta 36** Por vezes é bastante complicada para conciliar. As transferências, por vezes, trazem dificuldades aos militares, neste momento estou perto de casa, mas já tive 3 anos na madeira e aí foi complicado. Se conseguir conciliar o trabalho com o local onde vive, é ótimo, caso contrário é difícil.
- Resposta 37** Por vezes é complicado, quando se trabalha por turnos, O meu marido também é militar da guarda, por isso já estamos habituados, mas é complicado conciliar. Neste momento é fácil porque às 17:30 vou para casa e tenho tempo. À exceção de quando faço serviço de 24 horas, fica o meu marido em casa.
- Resposta 38** Por vezes é difícil de conjugar, derivado aos muitos problemas que se leva para casa, e por vezes criam-se conflitos.
- Resposta 39** Positivo, consigo conciliar as duas vidas, porque já tenho alguns anos nesta vida, temos que ir arranjando instrumento para viver. É possível conciliar tudo, quando temos alguém ao nosso lado que percebe esta situação tudo é possível.
- Resposta 40** Tenho que conciliar os serviços que faço para que o filho não fique sozinho em casa. O meu marido é da Força Aérea e não podemos estar de serviço no mesmo dia.

Questão n.º 27 - Como procura conciliar o papel de mãe/pai e de esposa/marido com a carreira profissional?

- Resposta 1** A mesma que tenho como marido. Mas não é fácil.
- Resposta 2** Ao fim de semana é para ficar com a família. Às vezes as coisas não correm como queremos mas temos que saber lidar com as situações.
- Resposta 3** Até ao momento não tenho tido qualquer problema em conciliar a minha vida familiar com a carreira profissional, naturalmente é apenas dedicação para ambas.
- Resposta 4** Com este horário, tenho tempo de ir buscar o filho, e tenho algum tempo para tratar da casa. Por vezes, temos de fazer algumas trocas para não coincidir com os serviços do meu marido.
- Resposta 5** Com muito esforço. É preciso conciliar as escalas com o horário da criança.
- Resposta 6** Com o apoio do marido.
- Resposta 7** Com responsabilidade em todos esses papéis.
- Resposta 8** Consigo, conciliar porque ser mãe, esposa e profissional, e muito mais se pode acrescentar, sendo mãe há 13 anos aprendi a gerir isso tudo. Basta saber em cada momento que tenho que ser aquilo. É só gerir o tempo.
- Resposta 9** Dá perfeitamente.
- Resposta 10** Diariamente em todos os atos praticados, tenho em mente o facto de ser militar da Guarda.

- Resposta 11** Dividindo bem o tempo, o papel de mãe ainda não sei como é pois, ainda não tenho filhos.
- Resposta 12** É fácil, com os horários que me permitem é fácil.
- Resposta 13** N/R
- Resposta 14** Eu tento de forma a conciliar o papel de pai, mas, por vezes, mas noto que tenho tendência a ser, talvez, mais exigente, por ser militar.
- Resposta 15** Fiz uma opção e os meus filhos acima de tudo. Com o horário que tenho, permite-me passar tempo com eles e acompanhá-los.
- Resposta 16** N/A
- Resposta 17** Eu consigo conciliar porque tenho ajuda. Tanto o meu marido como o meu filho mais velho ajudam-me imenso. Parecendo que não, passamos a nossa vida no trabalho, depois chegamos a casa, é jantares, é banhos e depois é logo outro dia de trabalho, e aos fins de semana, é roupas.
- Resposta 18** N/A
- Resposta 19** Sempre tive a preocupação de que nada faltasse à minha filha, tanto nos estudos como em outras matérias. Em todos os dias quando chegava a casa, reservava um tempo para a família. Acompanhava-a nas tarefas escolares e só depois me debruçava sobre os assuntos da minha profissão. Reconheço que nem sempre tinha tempo para levar a família a passear ou a outras atividades, mas esse é o preço que se paga por enveredar por esta profissão e por ser Comandante. As horas de lazer não são muitas e o tempo escasseia sempre.
- Resposta 20** N/A
- Resposta 21** Tento não levar para casa os problemas do serviço, e dentro do tempo que tenho livre efetuar o acompanhamento da forma que sei e posso. Tenho os dois filhos a estudar, a minha filha está a terminar também o mestrado, a minha mulher é enfermeira chefe de um hospital, também tem horários diferentes.
- Resposta 22** N/A
- Resposta 23** O meu marido também é GNR. Um de nós teve que abdicar da carreira. E neste caso, fui eu. É difícil quando não se tem ninguém para ficar com as crianças. No Posto já era mãe e tinha 2 horas para amamentar e estava dispensada do horário noturno devido a essa situação, conseguia mais ou menos gerir as coisas.
- Resposta 24** N/R
- Resposta 25** Normal. Faço o meu horário, consigo estar com o meu filho porque tenho o horário flexível.
- Resposta 26** No meu caso, como optei por constituir família, optei pelo marido e pelas filhas. Em relação à carreira eu não subo mais. Por isso consigo conciliar bem com o horário que tenho. Posso sair do trabalho e ir a uma reunião na escola das filhas ou ir a uma consulta. Quando isso acontece trago uma justificação até para salvaguardar a chefia para ela poder justificar a minha ausência naquele período.
- Resposta 27** N/A
- Resposta 28** Nunca tive esse problema, mas sei que há complicações.

- Resposta 29** O meu marido já não trabalha no meio militar, até aqui conciliávamos os horários, chegava às 9 da manhã e ele saía mais cedo para ir buscar as miúdas, conciliávamos.
- Resposta 30** N/A
- Resposta 31** O papel de mãe é similar ao de pai, acho que ainda a mulher continua a ser sobrecarregada em casa, mesmo que o homem ajude, a mulher fica sempre mais sobrecarregada.
- Resposta 32** Quando estou cá, estou a 100%, e com o telefone sempre se consegue matar as saudades. Nós, mulheres temos o problema de querer resolver tudo.
- Resposta 33** Quando saio daqui do quartel, eu desligo. O trabalho fica para trás. Às vezes não se consegue, mas tem de ser feito.
- Resposta 34** N/A
- Resposta 35** Tenho dois filhos e só é complicado quando estou de serviço 24 horas. Então aí o meu marido tem de ir para casa mais cedo para tratar dos filhos, e o mesmo acontece comigo quando ele está de serviço.
- Resposta 36** Tenho uma regra que é “em casa não se fala do trabalho”.
- Resposta 37** Tento lidar da melhor forma. Tento não levar os problemas do trabalho para casa. Quando estou em casa é para estar em família, com o meu filho e com o meu marido.
- Resposta 38** N/A
- Resposta 39** Tento passar o maior tempo possível com a minha filha e com a minha companheira nas folgas.
- Resposta 40** Tive de analisar muito bem as progressões e concursos para conciliar co a família, dai que tive de ponderar a situações. No meu caso tive de inclusive alterar a arma, era de infantaria, e depois no curso de sargentos concorri para administração, para conciliar e analisando onde poderia poder vir a ter de ficar. Logo optei por mudar de especialidade e ficar perto da família. Fui tudo analisado ao pormenor o que me poderia acontecer, tentei ficar sempre em Lisboa.

Questão n.º 28 - O que a sua família mais próxima pensa da profissão que exerce?

- Resposta 1** N/R
- Resposta 2** A família mais próxima são os meus filhos e eles gostam.
- Resposta 3** A minha filha mais nova fala à boca cheia que a mãe é polícia. É um orgulho ter a mãe na polícia. A mais velha é um pouco mais contida, mas às vezes diz assim: “pois, como tu és polícia ninguém se mete comigo”, também sente as costas quentes. Portanto, da parte das filhas é um orgulho, da parte do marido é mais complicado. Quando ele me conheceu, eu já era militar da Guarda, mas não foi fácil. Há certas coisas que lhe fazem um pouco de confusão. Por vezes tenho que lhe fazer um relatório diário, não que seja necessário, mas o lado

masculino... também o lado feminino não deve ser fácil... se calhar as mulheres dos meus colegas quando souberam que eles iam começar a trabalhar ao lado de mulheres, gostariam de saber quem é que era a colega. Para mim e para o meu marido, a minha farda fica aqui às 17h30. Um pouco de ciúme, mas isso até acho normal eu também sou.... E ia acontecer o mesmo quer eu fosse Guarda quer eu trabalhasse numa empresa, num supermercado, onde fosse... uma relação a dois não e fácil é preciso muito amor, muito companheirismo, muita cumplicidade, para que a coisas resultem. já temos 14 anos de casamento. Há colegas que já vão no 2 e outras no 3, poderei dizer que sou espécime raro.....

Resposta 4 A minha mãe não gostava mas aceitava, o meu pai aceita.

Resposta 5 A minha mãe, na altura quando lhe disse que ia concorrer, não gostou muito da ideia. Ela dizia que era muito perigoso e que eu ia andar na rua e que me iam fazer mal. O meu pai achou muito bem, porque era um emprego fixo, estável e que tinha um ordenado todos os meses. Mas agora, não há ninguém a quem a minha mãe não diga que “a minha filha é da GNR”, por isso, tornou-se um orgulho para ela.

Resposta 6 Acham bem e sempre me incentivaram.

Resposta 7 Apoia.

Resposta 8 Estão orgulhosos de mim, do meu local e da minha carreira.

Resposta 9 Apoia.

Resposta 10 Até gostam e sentem algum orgulho. Pelo menos é o que dizem alguns.

Resposta 11 Eles têm muito orgulho e dizem que fui feita para esta profissão.

Resposta 12 Em princípio os meus pais não estavam de acordo, queriam que eu estudasse, que tirasse um curso superior, mas depois concordaram, aceitaram. O meu marido, na altura, namorado, disse que a decisão era minha e aceitou.

Resposta 13 Apoia.

Resposta 14 Estão orgulhosos.

Resposta 15 Gosta bastante, apoia-me a 100%.

Resposta 16 Gosta e dá todo o apoio.

Resposta 17 Gosta e tem orgulho, nomeadamente os filhos e os pais.

Resposta 18 Gosta, o meu pai foi o principal impulsionador, para ter emprego e estabilidade. O apoio do pai foi fundamental, a mãe foi diferente, dizia “vais para uma profissão de homens...”

Resposta 19 Gosta.

Resposta 20 Gostam. Consegui chegar ate ao fim. Durante a academia há um choque, porque não sabia o que era o meio militar, mas depois de interiorizar as regras, basta orientar a nossa vida com essas regras. Tenho trabalho fixo e agora os meus pais veem a estabilidade profissional e estão contentes.

Resposta 21 Gostam.

Resposta 22 Gostam.

Resposta 23 N/R

- Resposta 24** Na altura não acharam muita piada porque eu não estava mal, tinha tirado um curso, estava a ganhar bem, ou seja, vir para a GNR era como descer um patamar. Mas agora já se adaptaram e já não dizem nada.
- Resposta 25** Nada de especial. Acrescento que tenho todo o apoio necessário por parte da minha família no desempenho da minha função.
- Resposta 26** Nada de especial. Sempre me apoiaram.
- Resposta 27** Nunca sondei nesse sentido, porque pensei sempre que a minha vida profissional só a mim diz respeito.
- Resposta 28** O meu pai sempre me apoiou, embora me tenha dito que era difícil.
- Resposta 29** O normal. Acham que é um trabalho como um qualquer.
- Resposta 30** Os meus pais estão orgulhosos, acham que foi a melhor coisa que fiz e estão contentes com a minha situação, pelo menos têm a certeza que é um emprego estável.
- Resposta 31** Pensam bem. Nunca ninguém me apontou assim nada.
- Resposta 32** Quando eu disse que tinha entrado, que ia para Portalegre, a minha família não aceitou, porque considerou de pouco valor. Para os meus pais, o meu futuro já estava destinado, terminava a licenciatura e ia trabalhar para um banco.
- Resposta 33** Sempre aceitaram bem. Nunca fui incentivado ou influenciado por ninguém da minha familiar para vir para cá, mas desde o primeiro momento que me apoiaram.
- Resposta 34** Sempre me apoiaram, embora achassem um risco. E o facto de sair debaixo das asas deles não foi fácil para eles. Mas apoiaram sempre. Mas no início é sempre complicado.
- Resposta 35** Sempre me apoiaram.
- Resposta 36** Sentem-se bastantes orgulhosos. Só o facto de saberem que estou bem e que tenho um emprego é muito bom para eles.
- Resposta 37** Têm orgulho.
- Resposta 38** Tem orgulho.
- Resposta 39** Todos gostam. Não há ninguém a dizer que não gosta.
- Resposta 40** Todos gostam.

Questão n.º 29 - Considera que esta carreira coloca problemas específicos ao nível da conciliação entre trabalho e a família?

- Resposta 1** Bem, alguns problemas, sim, mas nada que não se possa conciliar. Costumamos dizer que temos dois casamentos; um com a esposa “mulher” e outro com a profissão. Quem quiser enveredar por esta profissão e quiser ser competente, tem de honrar a profissão e tem que se dedicar ao trabalho. É preciso sacrifício, abnegação, brio e dedicação à causa pública. É preciso acompanhar de perto os nossos militares subordinados; estar com eles em todos os momentos, apoiar-los, instruí-los e incentivar o seu progresso. Leva-los a um desempenho eficiente e eficaz; conduzi-los e mentaliza-los de que é necessário prestar ao cidadão um serviço de qualidade total, e que acima de tudo devem estar os valores de

cidadania, a nossa honra e o nosso trabalho, virtudes pelas quais nos devemos orgulhar.

Por outro lado, temos a família, que precisa do nosso apoio. É necessário acompanhar o crescimento e evolução dos filhos; acompanhar os seus estudos e outras atividades; pois também devem merecer a nossa maior atenção. Sem esforço, sem empenho, sem dedicação, sem sacrifício não há nada.

Resposta 2 A nível de administração, para mim adapta-se bem, porque o horário me permite estar com a família, no meu caso não prejudica em nada, agora quem está noutras armas é que sabe... eu tenho um horário que me permite conciliar. Provavelmente, para as mulheres é mais difícil, porque depois do trabalho tem de pensar na família e nos trabalhos domésticos, o que não quer dizer que os homens também não ajudem, mas não posso comentar, porque não tenho essa experiência.

Resposta 3 Acredito que sim. Por causa dos horários, porque há muita gente que só sabe hoje às 17h00 que vai fazer o turno de amanhã de manhã e por vezes é complicado porque têm uma família. E depois, podemos estar a sair de serviço, aparece um acidente e em vez de sairmos às 16h00, saímos às 19h00, é complicado.

Resposta 4 As regras da GNR, são legisladas com base na legislação geral, o que se aplica a nível civil também se aplica a nível militar, uma mãe civil e uma mãe militar tem as mesmas regalias. Contudo, sabemos que progressões implicam novas colocações, e isso deve ser sempre tomado em conta, para conciliar com a família, tive de pensar bem, ver se temos ou não um apoio familiar que nos apoie, porque quando somos transferidos temos de levar a família atrás.

Resposta 5 No meu horário não, mas na área operacional é possível que seja mais difícil, eles fazem patrulhamento à noite, fins de semana, é complicado. Eu adaptei a minha vida a Lisboa, e no operacional por vezes não é fácil de conciliar a vida. Eu consegui porque estou na área financeira, e ficamos os dois juntos, tivemos essa opção, para pelo menos estarmos todos à mesa. Na área operacional, admito que é muito complicado, os serviços, etc. os problemas estão nos horários e não nas funções. Agora também se adaptou as leis civis para as militares, pedir horário flexível, jornada contínua, é uma questão de ponderar o que melhor lhe convém. É claro que é mais complicado para a mulher porque quando chega a casa porque temos os filhos e o trabalho de casa.

Resposta 6 Coloca problemas específicos não só a nível de trabalho/família como também a nível trabalho versus local onde está colocado. Porque criam-se laços de amizade, onde as pessoas nem sempre sabem distinguir o que é trabalho e o que é amizade. Porque amizade é uma coisa e profissionalismo é outra. O militar tem que ser isento, tem que ser profissional.

- Resposta 7** Como somos administrativos não posso responder como os do Posto Territorial, com várias escalas e ausências de casa. Eu estou perto de casa. Tinha um colega que vivia em Viseu, vinha ao domingo deixando a família, regressando na sexta, esses casos seriam mais problemáticos. Já no meu ingresso ia sempre a casa hoje faço igual.
- Resposta 8** É igual tanto em homens como em mulheres, há que saber gerir. Logo por vezes pode colocar problemas familiares. Os nossos pilares são a família, e se não tivermos esses pilar vamos recorrer a quem.
- Resposta 9** Em parte, sim, por causa das colocações, porque hoje estamos aqui e amanhã podemos não estar.
- Resposta 10** Eu julgo que não. Apesar de saber que há bastantes divórcios eu julgo que não. Na GNR, que eu tenha conhecimento há mais divórcios a nível dos militares masculinos.
- Resposta 11** Muito, sim. Acho que acarreta sacrifícios de ambas as partes. Acho que se o meu marido não pertencesse a uma força de segurança, acho que os problemas não eram tantos. Quer dizer, hoje em dia, não há problemas só nesta carreira, se fosse enfermeira ou médica era o mesmo problema, se fosse bombeira era o mesmo problema. Nestas profissões depende muito do cônjuge e do suporte familiar que tem à volta, se tem os avós disponíveis que podem ficar com as crianças. No meu caso, houve bastantes problemas.
- Resposta 12** Muitos problemas. Eu estou aqui, mas estou sempre a pensar nos camaradas que estão nos Postos, porque também por lá passei e senti na pele. E os Postos dão, efetivamente, muito trabalho. E neles não há essa possibilidade de conciliar com a família. Para quem trabalha a nível administrativo, é excelente, perfeito, com fins de semana em casa e não se sujeitam a perigos que os camaradas dos Postos estão sujeitos. Acho que isso não devia ser assim, mas isto passa por uma boa gestão dos recursos humanos. Eu não vou para a questão da falta de efetivos, eu vou mais para a má gestão dos efetivos.
- Resposta 13** N/R
- Resposta 14** N/R
- Resposta 15** Não é que traga problemas, acho que as pessoas têm de se saber organizar, mas quando não há suporte familiar é mais difícil. Sei de mulheres que estão divorciadas e têm de fazer horários diferentes do infantário, logo é difícil.
- Resposta 16** Não, acho que não. Até mesmo quando faço serviços de 24 horas, acho que não. É só uma questão de sabermos gerir o nosso tempo.
- Resposta 17** Não. É assim, a pessoa que vem para aqui tem que gostar, tem que saber para o que vem, ninguém vem para aqui enganado. Mesmo a nível de quem está no territorial, nas patrulhas sabem para o que vêm e os horários também são diferentes, fazem 8 horas, descansam 16 horas. E tentam sempre conciliar.
- Resposta 18** Não. Porque até temos muitas vantagens a nível de apoio familiar, a nível de filhos e tudo. Os direitos são iguais para os homens e para as mulheres.
- Resposta 19** Não.

- Resposta 20** Nas situações em que se está longe de casa (deslocado), ou em horário rotativo pode causar danos familiares.
- Resposta 21** Neste momento, ainda não coloca entraves, mas acredito que isso possa vir a acontecer situações difíceis aos meus camaradas. Não é fácil ter a família a viver a mais de 500 km. O facto de estar numa secretaria ou num Posto não influencia, a distância de casa é que complica...
- Resposta 22** No geral sim. É a vida dos militares que estão colocados nos Postos longe da família, muitas horas dedicadas ao serviço e com a abertura que as mulheres tem na sociedade não se sujeitam tanto e acontece as quebras na relação. Penso que na GNR a percentagem de divórcios é maior nos homens, pois a proporção é maior também de homens
Nos Postos é muito difícil pela rotatividade de horários, mas isso não é só na GNR, passa-se o mesmo nos enfermeiros, professores, etc, acho que é um problema social. A solução passa pela sociedade. O conceito de família é que mudou, hoje uma família é monoparental e no futuro já nem filhos se tem e a sociedade está a resolver o problema isolando as pessoas.
- Resposta 23** No meu caso não, mas em geral sim. Nos postos, os homens... vou falar dos homens, porque nos Postos há mais homens do que mulheres e as mulheres têm mais benefícios do que os homens, benefícios que estão na lei... portanto, um homem tem horários em que não consegue ter vida própria. Não consegue saber qual o horário que vai ter no dia seguinte. Se tiver filhos torna-se complicado. Acaba por chegar a casa de manhã, porque trabalhou de noite e já não vê o filho sair de casa, e se calhar no outro dia vai trabalhar à noite e já não pode deitar o filho. E quem acaba também por sofrer é o filho. E depois o casamento também sofre. Há uma taxa muito grande de divórcios na guarda. O que também é derivado ao facto de quererem concorrer para cabo ou sargento, e depois é preciso andar de mala às costas e há muitas mulheres que não gostam disso.
- Resposta 24** No meu caso tenho estado sempre bem, mas a mulher também trabalha. É fácil conciliar.
- Resposta 25** No meu caso, não, por ter funções administrativas. Na carreira em geral acho que é difícil conseguir conciliar o trabalho com a família em algumas situações e funções. Mas desde que haja uma boa comunicação entre o casal e que o cônjuge perceba quais as nossas funções acho que se consegue conciliar.
- Resposta 26** Nos Postos é mais difícil de acompanhar o crescimento dos filhos, devido à rotatividade de horário. A vida é diferente para ambos os sexos, mas é complicado se não se tem horários compatíveis, então se forem os dois pior ainda.
- Resposta 27** Nos Postos sim, os horários, os turnos, não têm tempo para a família.
- Resposta 28** Onde estou inserida, não, porque o facto de estar aqui é mais fácil de conciliar com tudo o resto, se fosse num Posto era muito difícil conciliar tudo.

- Resposta 29** Penso que pode provocar problemas. Quando estava no serviço de escala, havia dias que não via a minha mulher, pois como é enfermeira, por vezes não nos encontrávamos por imperativo de horários.
- Resposta 30** Pode ser mais difícil é quando se está num Posto e se pretende ter filhos, devido aos horários, haver incertezas no horário, não se saber o dia de amanhã, por exemplo ir ao médico é difícil. Contudo, foi implementado o planeamento da escala de serviço para uma semana, o que acho pouco, pois a PSP já faz para um mês e acho que nós não temos é vontade de fazer igual.
- Resposta 31** Quem tiver um horário flexível, das 09h00 às 17h30, e a família por perto não tem problemas. Quem estiver num Posto é mais problemático, não tem tempo para estar em casa com a família. O que se torna um problema porque causa afastamento. E isso também não é bom para a educação das crianças.
- Resposta 32** Se estiver em serviços administrativos não põe em causa a situação familiar. Se estiver a nível Territorial os turnos dificultam muito a vida pessoal, por se ter uma carga horária muito elevada. Há quem defenda um horário de referência nos postos, mas seria funcionar como na PSP, fazem 6 horas e fazem um horário contínuo e rotineiro, sabendo sempre quando folgam, mas acho que para isso seria preciso logo um aumento de efetivos.
- Resposta 33** Se não houver um bom entendimento entre o casal nem sempre é fácil.
- Resposta 34** Sim se o outro não entender a nossa função. Trabalhamos no meio dos homens e isso ainda pode ser mal visto.
- Resposta 35** Sim, coloca. Porque, por exemplo, temos militares do norte que têm que vir para Lisboa e deixar a família. A carga horária é tanta que quase não têm tempo para estarem com a família. E acredito que os vários divórcios entre os meus camaradas se devem a fator da distância. É uma profissão um pouco ingrata em relação à família.
- Resposta 36** Sim, no Posto é muito complicado por causa dos horários. Por vezes os turnos são prolongados decorrente das ocorrências.
- Resposta 37** Sim, porque estando o pessoal muito longe de casa, é tudo muito complicado. Na minha opinião pessoal, eu apoio todos os meus camaradas a progredirem, o meu sonho foi seguir carreira, mas quando casei optei por não progredir para ficar sempre em casa.
- Resposta 38** Sim, principalmente quem está nos Postos, os horários e funções são desgastantes.
- Resposta 39** Tenho sorte em ter sido acompanhada pelos meus avós e pelos meus filhos... E aprendi a falar com os meus filhos como fossem adultos e explicar-lhes as dificuldades que temos tido ao longo da vida.

Questão n.º 30 - Considera que a conciliação entre trabalho e a família é mais difícil para militares homens ou para militares mulheres?

- Resposta 1** As mulheres têm a vida familiar mais ativa, os pais colaboram muito, mas a grande tarefa da casa ainda cabe as mulheres.
- Resposta 2** Acho que para as mulheres é mais complicado, quando estão casadas e com filhos é complicado, as mulheres são mais prejudicadas. Tanto que existem mais pedidos de horário flexível pelas mulheres.
- Resposta 3** N/R
- Resposta 4** Considero mais difícil para a mulher pois o papel de mãe implica uma entrega de 24 h por dia, seja presidencial ou não. Médico, escola, tudo que envolve a vida de uma criança, e no meu caso com 4 ainda mais difícil é. Por vezes a compreensão das chefias para os atrasos ou faltas é mais difícil,
- Resposta 5** N/R
- Resposta 6** É igual. Não vejo diferenças.
- Resposta 7** É mais difícil para as mulheres do que para o homem, porque depois ainda têm todo o trabalho de casa para fazer.
- Resposta 8** É mais difícil para as mulheres do que para os homens.
- Resposta 9** É sem dúvida mais difícil para as mulheres, seja por questões afetivas de ligação com a prole, seja por questões culturais, são as mulheres, quem, por norma, tratam dos filhos em especial quando estão doentes. Também por norma são quem mais faz na "lida" da casa. No entanto, tem-se assistido a uma grande transferência dessas tarefas para os homens que alterou já a noção cultural que existia de "separação" de funções.
- Resposta 10** Em ambos os casos é muito difícil conciliar a vida profissional com a vida familiar principalmente se estivermos colocados longe de casa. Não é por acaso que existe uma taxa tão grande de divórcios nesta instituição.
- Resposta 11** N/R
- Resposta 12** Esta conciliação é mais difícil para as mulheres do que para os homens, porque se for mãe tem de levar os filhos sempre.
- Resposta 13** N/R
- Resposta 14** Em caso de existência de filhos, a dificuldade pende para as mulheres. É quase que natural, serem as mulheres a “chegar a frente”. Julgo que é pacífico, o que não significa que seja o desejável, que as mulheres são o pilar a família. Em todo o caso, o ideal é a coordenação de esforços entre o casal.
- Resposta 15** N/R
- Resposta 16** Depende das prioridades de cada um. Mas, na minha modesta opinião é mais difícil para as mulheres do que para os homens principalmente se houver filhos, pois são elas que normalmente estão sempre presentes.
- Resposta 17** N/R
- Resposta 18** N/R
- Resposta 19** N/R

- Resposta 20** Na minha opinião, penso que seja mais difícil para as militares mulheres, porque para além da parte laboral têm que pensar na parte doméstica (contas para pagar, compras para fazer, trabalho doméstico, pensar nos filhos,...). Apesar de, hoje em dia, os homens já auxiliarem nas tarefas domésticas.
- Resposta 21** N/R
- Resposta 22** Penso que deva ser igual porque ambos têm deveres com a família, embora por vezes se queira passar que as mulheres têm mais responsabilidade.
- Resposta 23** N/R
- Resposta 24** Para a mulher militar é mais difícil de conciliar, basta o facto de as mulheres serem mãe, sentem mais necessidade de estarem com os filhos e vice-versa.
- Resposta 25** N/R
- Resposta 26** Para militares mulheres é mais difícil por causa da família.
- Resposta 27** N/R
- Resposta 28** Na generalidade para ambos os casos nesta nova sociedade é praticamente igual.
- Resposta 29** N/R
- Resposta 30** No meu ponto de vista, neste momento acho que tantos homens como mulheres estão no mesmo patamar de conciliação, porque têm de se desdobrar nas duas áreas.
- Resposta 31** N/R
- Resposta 32** Para as mulheres é mais difícil... Para quem tem filhos. Embora nos dias de hoje, já não se veja grandes diferenças, porque com a crise que se vê, as pessoas têm que arranjar trabalho de qualquer maneira e as mulheres ao não terem horário certo para chegarem a casa, os homens já têm que ajudar a fazer o jantar, por exemplo, e a tratar dos filhos. Hoje em dia têm que ser os dois a colaborar.
- Resposta 33** Para as mulheres militares. Apesar de hoje em dia as tarefas diárias/familiares serem cada vez mais divididas entre os membros do casal, por tradição/caráter histórico a mulher despende muito mais do seu tempo com essas tarefas do que o homem.
- Resposta 34** N/R
- Resposta 35** Penso que a conciliação entre o trabalho e a família é muito mais difícil para as mulheres militares. Porque enquanto as mulheres se esforçam para terem igualdade no trabalho e dão o tudo por tudo para provar que conseguem desempenhar as mesmas tarefas tão bem ou melhor que os homens, em casa continuam a ter o papel primordial quer nos trabalhos domésticos quer na educação dos filhos, uma vez que os homens não têm necessidade de provar nada e continuam a considerar que são as mulheres que têm de desempenhar essas tarefas.

Resposta 36 Penso que ainda continua a ser mais difícil para as mulheres, talvez não somente por culpa da instituição, mas talvez pela sociedade em geral, pois a maioria das pessoas ainda tem a ideia de que as mulheres têm mais obrigação que os homens de tratar vida do lar e de cuidar dos filhos. Por outro lado, às vezes também noto que não temos muito apoio por parte da GNR em relação às necessidades que uma casa e os filhos necessitam.

Resposta 37 N/R

Resposta 38 Penso que este trabalho seja mais difícil para as mulheres, porque elas ainda tem o trabalho de casa, logo é mais difícil para a mulher.

Resposta 39 Penso que será igual para ambos, apesar de haver a atenuante de quando há filhos, os mesmos serem mais dependentes do pai ou da mãe e aí dificultar um pouco mais essa conciliação.

Resposta 40 Se os dois se empenharem da mesma forma no trabalho familiar, será difícil sendo o militar do sexo feminino ou masculino.

Questão n.º 31 - Quais são as suas expetativas em relação ao seu futuro profissional na GNR?

Resposta 1 Agora sou cabo, mas espero chegar ao topo da classe, através de progressão de tempo.

Resposta 2 A partir de setembro vou ficar numa fase mais calma, porque já fiz o que tinha a fazer: 3 anos para ir a Primeiro-sargento. Depois é aguardar para sair a promoção. Agora não sei como as coisas estão, está tudo muito atrasado. Depois, não sei se conseguirei ir a Sargento-Ajudante ou não, porque há muitos mais antigos do que eu à espera.

Resposta 3 Acabar como cabo e ir para perto de casa.

Resposta 4 Chegar à promoção.

Resposta 5 Antigamente só queria subir até Cabo. Hoje quero subir mais na carreira. Estou a pensar ir para ao Curso de Sargento, porque sou de Administração Militar e não de Infantaria.

Resposta 6 As expectativas são aguardar a promoção, neste contexto de congelamentos por imperativos legais.

Resposta 7 Ascender ao máximo e tentar ir para mais perto de casa. Para ter estabilidade emocional e acompanhar os meus filhos, pelo menos até eles serem maiores, depois ainda penso ir para um Posto.

Resposta 8 Até ao momento foi uma carreira normal, agora a nível futuro sei que as vagas vão atrapalhar.

Resposta 9 Chegar a cabo-mor.

Resposta 10 Chegar a General..., progredir na carreira, fazer o melhor trabalho, e acima de tudo desempenhar bem as minhas funções, ser um excelente profissional. Aprender muito e lidar bem com todas as pessoas por onde passarei ao longo da

minha carreira

- Resposta 11** Concorrer antes dos 35 anos ao curso de Sargentos.
- Resposta 12** Continuar na carreira de sargento.
- Resposta 13** É poder subir na carreira. Desempenhar diversas funções, para conhecer várias áreas.
- Resposta 14** Enquanto cá estiver e não passar para a reforma é dar o melhor que posso e é por isso que vim para a instituição.
- Resposta 15** Espero entrar para o curso de sargentos. Espero sair daqui e voltar outra vez para a USHE, para ao pé dos cavalos e espero terminar a minha licenciatura. Entretanto eu tenho outro curso, de Hipo terapia, porque eu gosto de trabalhar com crianças e cavalos, e o meu objetivo é trabalhar na guarda dentro desta vertente.
- Resposta 16** Espero ser promovida.
- Resposta 17** Eu já não passo de cabo. Tentei mas chumbei.
- Resposta 18** Eu pretendia ir mais além... vamos ver.... Ir para sargento, mas vamos ver se para o ano consigo. Só vou concorrer porque não tenho filhos. Senão, não concorria.
- Resposta 19** Eu sei que vou ficar neste posto bastante tempo. Normalmente é só um ano e depois passamos logo para o posto seguinte, porque falam em não haver promoções, as carreiras estão congeladas, portanto vou ficar mais um ano no posto de alferes.
- Resposta 20** Eu tenho expectativas e ambições, e considero-me determinada para levar avante tudo isso, e tenho conseguido, pretendia ir para uma unidade onde fosse possível dar formação, por isso vou trabalhando para que isso se concretize.
- Resposta 21** Fazer o meu serviço, talvez chegar a Cabo Chefe
- Resposta 22** Fui soldado, fiz dois anos fui cabo, agora sou sargento. Agora é aguardar. Passar uns anos e progredir normalmente na carreira.
- Resposta 23** Gostaria de ser transferida para Santarém, uma vez que ficaria mais próxima de casa.
- Resposta 24** Manter o que tenho, não tenho grandes projetos. Não quero progredir, porque posso ficar nos últimos lugares e aí tenho colocações muito longe de casa. E conheço as minhas capacidades.
- Resposta 25** Não são muito boas... Não serei General, porque não sei se a Guarda algum dia terá Generais, pelo menos nos próximos quinze anos. É a maior mágoa que tenho. E vou sair dentro de 1 ano e meio com a mágoa da Guarda não ter oficiais generais nos seus quadros – e temos oficiais superiores muito competentes. A Guarda continuará a se comandada por oficiais do Exército, uma espécie de coutada que ajuda a resolver o problema das carradas de oficiais que a Academia incorpora anualmente. Assim, mandando umas dezenas de generais para a Guarda sempre se pode promover idêntica dezena. E é pena que este problema não seja resolvido, pois a Guarda tem excelentes oficiais de carreira que, profundos conhecedores da GNR e dos seus problemas,

conhecedores do serviço policial e seus melindres, estão em perfeitas condições de dirigir os destinos da Guarda – mas que lhe cortam a carreira.

Resposta 26 Não sei onde vou ficar, não sei o que vou fazer, estou a terminar o curso, tudo está ainda muito indefinido. Sei que fico em Lisboa, não sei é o local para onde irei.

Resposta 27 Não tenho expectativas. Já tive, mas agora não tenho. Tenho outras prioridades mais importantes, como a família

Resposta 28 Neste momento é ir para a terra, para a Guarda, de onde é o meu futuro marido. E a partir daí é ficar lá estável, sossegada. Gostava de ficar num Comando, mas se ficar num Posto, tenho que arranjar maneira de sair. Se conseguir ir para a Guarda e ficar num Comando não vou concorrer a mais nada. Prefiro a minha família.

Resposta 29 Neste momento estou a tentar sair daqui para mais perto de casa. E tenho de tratar dos meus filhos mais em pormenor. Quero continuar a aprender e a trabalhar e acompanhar os meus filhos.

Resposta 30 Neste momento ir para a situação de reserva.

Resposta 31 Neste momento, são inexistente, porque se Deus quiser não me falta muito para ir embora, mas sempre a cumprir. Sinto que cumprio com o que tenho de cumprir. as minha aspirações a nível pessoal estão por aqui.

Resposta 32 Nos tempos que correm, não tenho assim tão grandes expectativas nem ambições. Quando entrei tinha muitas ambições, mas atualmente, não.

Resposta 33 Por enquanto é fazer a minha carreira, e desempenhar bem as competências que me são atribuídas.

Resposta 34 São boas, continuar a progredir, agora é uma questão de tempo e avaliação.

Resposta 35 São iguais à da população toda, expectativas negras... as progressões estão congeladas, não há aumentos, não há subsídios.

Resposta 36 Se tudo correr bem, daqui a pouco penso não estar cá, se correr mal cá estarei, mas o normal seria o de concorrer a sargento.

Resposta 37 Sendo de administração, sei que não vou a general, no meu caso o principal é estar em locais em de que gosto e não ser prejudicada por ser mulher, mas se estiver a fazer o que gosto assim estarei melhor. Neste momento, o comandante neste tempo é das armas não é de administração, o que é acontece hoje não será igual daqui a 20 anos.

Resposta 38 Sinceramente, não sei. Já tenho muito poucas expectativas. Cheguei ao ponto de não ver muito para a frente, o que me causa uma grande desmotivação. Não estou a ver as progressões de forma tão fácil, tão simples.

Resposta 39 Tenho a possibilidade de chegar a cabo-chefe e a cabo-mor com os anos, mas está um pouco complicadinho, a carreira está um pouco parada. Não há progressões, não há nada.

Resposta 40 Um futuro muito complicado. O nosso “querido” primeiro-ministro está a dar-nos cabo da vida. Estas medidas de austeridade já deviam ter sido tomadas há mais tempo. Esta dívida já devia ter sido começada a ser paga há 15 anos atrás,

mais faseadamente, mas levemente, e hoje em dia não estávamos neste aperto. Eu sou contra, mas compreendo o porquê. Ainda agora, foram 1300 euros que me tiraram e que fazem muita diferença, porque tenho 2 filhas na escola, é calçar, vestir... A vida está muito cara. É logico que faz diferença mas compreendo que estas medidas tinham que ser tomadas, mas não assim de forma tão rigorosa e tão austera. Já deviam ter sido tomadas há 15 anos e ao longo do tempo ir retirando um x, mas, na minha opinião, a culpa foi dos nossos governantes.

Questão n.º 32 - Acha que é possível aceder a um cargo de maior responsabilidade?

Porquê?

- Resposta 1** Com os anos sim.
- Resposta 2** Dentro da minha classe sim.
- Resposta 3** Estou a pedir transferência para um Posto que tem trabalho de rua, e eu gosto desse trabalho de rua, e sei que funciona varia departamentos, e se essa transferência for conseguida, e se me perguntarem algo, para além das funções que me forem atribuídas, há sempre o bichinho de ir mais além. Na investigação criminal conseguiria dar mais assistência aos meus filhos. Assim como na Escola Segura que também tem um horário bom e um trabalho que me agrada bastante. Tenho tido ajuda muito importante de uma amiga que me ajuda bastante na conciliação da vida militar com a vida civil, ela toma conta dos meus filhos quando faço turnos. Estar mais perto de casa ia facilitar muito e eu acabaria por ter mais condições físicas e psicológicas para “dar mais de mim” à GNR.
- Resposta 4** Eu acho que sim.
- Resposta 5** Eu estou na base da categoria de sargentos. Dentro da categoria de sargentos posso vir a ter um cargo com maior responsabilidade. Agora estou aqui... daqui a um ano se me lembrar vou para um Posto Territorial comandar. Como depois posso ser promovida como 1º sargento ou sargento-ajudante. Subindo uns degraus, a responsabilidade passa a ser maior.
- Resposta 6** Eu queria, e nos últimos dois anos lutei por isso, mas há opções que temos que fazer.
- Resposta 7** N/R
- Resposta 8** N/R
- Resposta 9** Não procuro um cargo de maior responsabilidade, quero um cargo independentemente com mais ou menos responsabilidade mas acima de tudo por uma questão de gratificação pessoal.

- Resposta 10** Não tenho problemas nenhuns em ter um cargo de maior responsabilidade, desde que me deem as ferramentas para trabalhar. Eu já tenho uma grande responsabilidade. Estou na secretaria onde despacho diretamente com o nosso Tenente-coronel. O que quer que seja questões de dinheiro, passaportes, notas, ofícios, publicidade, tudo aquilo que vai lá para fora sou eu que faço conjuntamente com o Tcor. Eu acabo por ter “funções de dirigente”.
- Resposta 11** Não, neste momento já não, porque há o fator família, porque se for para outro curso, não tenho garantias de ficar perto da família, é mesmo opção.
- Resposta 12** Não, porque neste momento já estou com a responsabilidade do cargo do exercício.
- Resposta 13** Neste momento não. Mas como sargento, sim.
- Resposta 14** Para concorrer a oficial já não posso por causa da idade. Agora é progredindo conforme haja promoções. Já não quero tirar mais cursos. Há este de Sargentos-ajudantes, depois para Sargentos-chefes. Para Sargento-mor é por escolha.
- Resposta 15** Para mim é complicado porque a chefia é de um Tenente-coronel e isso só no final da carreira.
- Resposta 16** Para um oficial de administração militar o cargo que ocupo já é um cargo superior. O mais importante é ter um bom grupo para trabalhar e continuar a ajudar a instituição.
- Resposta 17** Se for à classe de sargentos, sim.
- Resposta 18** Ser for promovida a cabo chefe, que é consoante as vagas.
- Resposta 19** Sim, acho que as mulheres hoje em dia têm capacidades para isso, e como não há distinção entre homens e mulheres...
- Resposta 20** Sim, acho que não há problema nenhum, não há nenhum entrave.
- Resposta 21** Sim, claro que sim.
- Resposta 22** Sim, claro. Através da progressão.
- Resposta 23** Sim, daqui a uns anos, porque a hierarquia assim o exige. A responsabilidade do cargo também é um pouco daquilo que se quer fazer dele.
- Resposta 24** Sim, é o meu caso. Os cargos são consoante o posto. Neste momento, estou a ocupar um cargo de capitão, 2 postos acima do meu.
- Resposta 25** Sim, já existem mulheres oficiais. Já temos uma tenente-coronel, mas essa veio do Exército, na GNR temos uma major.
- Resposta 26** Sim, porque tem a ver com o curso, mas também com uma questão de dedicação.
- Resposta 27** Sim, se chegar a cabo-mor sim.
- Resposta 28** Sim, sem dúvida, ser chefe de divisão acho que faz sentido.
- Resposta 29** Vamos ver com o tempo, com os anos.
- Resposta 30** Acho que sim, através da progressão na carreira e concurso.
- Resposta 31** Acho que sim. Pena é que os políticos e os militares do Exército não pensem da mesma forma.
- Resposta 32** Com esforço, sim, mas tinha que abdicar de muita coisa. Abrem sempre concursos, só não concorremos se não quisermos.

- Resposta 33** É natural, tudo depende dos cargos de chefia, dependendo do local, neste momento é de grande responsabilidade.
- Resposta 34** É possível ser promovido ainda, mas da forma como as reestruturações estão a ser feitas, é uma incógnita.
- Resposta 35** É sempre possível, neste momento acho que tenho o cargo mais elevado, equivalente ao de comandar um Posto. Se continuar como administrativo tenho o cargo mais alto.
- Resposta 36** É sempre possível.
- Resposta 37** Não pretendo, mas se quisesse era possível.
- Resposta 38** Não, porque já não tenho tempo de serviço para isso.
- Resposta 39** Sim, espero que sim, pela promoção sim.
- Resposta 40** Sim. Porque não?

Questão n.º 33 - Que projetos de vida tem e gostaria de ver realizados? Pretende continuar a estudar? Em que nível de ensino? Em que área? O quê? Porquê?

- Resposta 1** A nível profissional era ser sargento. A nível pessoal, qualquer mulher gostava de ser mãe, mas nos tempos em que estamos questiono-me. Neste momento não há possibilidade de continuar a estudar, há outras coisas que tenho como objetivo. Há outras coisas para resolver.
- Resposta 2** A nível pessoal é casar, ter filhos, o normal. A nível profissional é poder conhecer um pouco de tudo na GNR, conhecer as vertentes todas, poder trabalhar com pessoas diferentes. Quanto a continuar a estudar, ainda não tenho certezas de nada, mas se calhar vou optar por fazer uma Pós Graduação, mas ainda não sei em que área.
- Resposta 3** Gostava de ver as minhas filhas com um rumo, isso é o mais importante e será a minha realização pessoal, porque já realizei muito da minha vida, a minha carreira toda já me realizou. Agora é o sucesso das minhas filhas que me realizará. Preocupo-me muito com elas e sei que aqui na instituição também estamos a preparar o futuro delas. Em termos de trabalho o importante é ter um bom grupo de trabalho e conseguir levar tudo a bom rumo. Saber o que estou a fazer é em prol também de outros e isso é bom.
- Resposta 4** Atualmente, não tenho grandes projetos de vida. Os que eu tinha, já os consegui concretizar. Gostaria de tirar o curso de Psicologia porque sempre gostei.
- Resposta 5** Bem tanto, ainda nem comecei a viver, é quase tudo. Casar, ter filhos. Gostaria de fazer uma nova licenciatura, na área da psicologia.
- Resposta 6** Continuar a progredir na carreira. Pessoais: acabar a licenciatura que estou a terminar e continuar a ser feliz. Quanto a estudar é um projeto só meu, pessoal, nunca pensei em vir a exercer, nem com a GNR, nem sozinho.
- Resposta 7** Criar as minhas filhas. Para mim, pessoalmente... não sei... casa: tenho, carro: tenho, emprego: tenho, uma vida estabilizada: tenho. Projetos pessoais... talvez

continuar a estudar. Ensino superior. Eu tenho o 11º ano incompleto, portanto era acabar e depois tirar um curso. Eu sou muito humana. Como referi anteriormente o teatro, ou para a música. Nunca é tarde. Tenho uma utopia comigo que sempre disse se eu dia tivesse a sorte de me sair o euromilhões, mas uma quantia daquelas a perder de vista, um sonho que gostaria de concretizar era para uma creche ou um lar... Depende de quando o nosso ministro me deixar sair daqui. Porque eu vim para a Guarda com uma condição e já me trocaram as voltas, ou seja, eu sairia daqui com 49 anos de idade e com o tempo todo feito, e agora vou ter que andar aqui até aos 55 anos de idade, na melhor das hipóteses, porque também já ouvi falar em 60. E assim, não sei se com essa idade ainda terei tempo para ir para o teatro.

Resposta 8 Daqui a 2 anos pertencer à judiciária. Daqui a algum tempo ter a minha casa com o meu namorado que também é militar da GNR.

Resposta 9 De momento, tenho quase todos realizados. Já não tenho idade para ir estudar. Se estudasse seguiria arquitetura ou matemática, mas arquitetos também há muitos e professores ainda há mais.

Resposta 10 Dedicar-me às minhas atividades diaconais com mais tempo e dedicar-me aos meus meninos velhinhos, lá da paróquia e aos rapazes da Comunidade Vida e Paz. Estudar, sempre. Na área da economia social. Ultimamente fiz uma formação avançada na gestão de IPSS, porque me ajuda na gestão das IPSS onde colaboro.

Resposta 11 Eu, neste momento, sinto-me realizada. Agora, não pretendo estudar. Consegui o que queria, acabei o 12º ano e fui para o conservatório, depois no secundário tinha feito contabilidade, e administração está ligada. Acabei assim por seguir a carreira de administração na guarda, algo que não tinha projetado.

Resposta 12 Ganhar o euro milhões... na carreira evoluir. Pessoais: estou realizado. Pretendo evoluir os meus conhecimentos essencialmente na área da administração.

Resposta 13 Gostava de ir para Santarém. Pretendo continuar a estudar na área de administração.

Resposta 14 Já consegui o que queria, a nível pessoal é constituir família.

Resposta 15 Muitas coisas, mas nos tempos que correm, é viver o dia a dia, sem nada de especial. Para já, não pretendo continuar a estudar.

Resposta 16 Não sei se irei terminar a minha carreira aqui dentro. O tempo passa muito rapidamente para envelhecermos aqui. Tentar fazer alguma coisa diferente, quem sabe. Pretendo estudar, ou fazer outra coisa qualquer. Está a ficar muito monótono. Às vezes, precisamos de mudar alguma coisa na nossa vida. Se pretendesse estudar, seria Direito.

Resposta 17 nenhuns.

Resposta 18 Neste momento é ir para o Norte e constituir família, ter filhos. Estou a acabar o 12º ano através das novas oportunidades

Resposta 19 O meu objetivo é a minha licenciatura, porque me esforcei e estudei bastante.

- Resposta 20** O que eu quero é ir para a minha terra, já fiz o pedido. É melhor para o meu filho, porque é uma terra mais pequena e menos stressante. Andei nas novas oportunidades e desisti. Se eu fosse para o Norte (a minha terra), já pensei em ingressar no ensino superior pelo acesso aos maiores de 23 anos, só para ter mais conhecimentos. Em termos de progressão, não subo mais.
- Resposta 21** Obter a transferência e ir por exemplo para um serviço de escola segura, e continuar a estudar, tentar tirar uma licenciatura. Quero tirar um curso superior, gosto muito de direito mas também gosto imenso de psicologia e talvez tente ir para a área da psicologia, não só porque poderei aplicar esses conhecimentos cá dentro da GNR, mas também porque gosto muito, e tendo em conta alguns problemas que os meus filhos têm tido a nível emocional, talvez conseguisse fazer algo para melhorar a instabilidade deles.
- Resposta 22** Olhe, saúde. Acho que a saúde é o mais importante. Já não pretendo estudar mais. Já tenho 40 anos e depois é trabalho-casa, já não tenho tempo, não tenho disponibilidade. E preciso de acompanhar o filho nos estudos, nas vésperas dos testes.
- Resposta 23** Profissionais, é a promoção, e saber onde irei ser colocado. A nível pessoal, o projeto passa por acompanhar os meus filhos. Estudar, não, porque acabei o curso de promoção recentemente e por motivos familiares.
- Resposta 24** Profissionais, era chegar a cabo chefe, pessoal é ver os filhos bem. Estudar talvez daqui a dez anos. Só não sei em que área, mas será para realização pessoal. Pode ser que quando os meus filhos forem estudar, talvez vá, neste momento não.
- Resposta 25** Profissionais, espero continuar a trabalhar na zona de Lisboa e espero passar para outras áreas que não a logística. Espero um dia ir para a financeira. Gostava também, talvez, ir para uma Unidade, chefiar uma secção de recursos logísticos e financeiros. Não sei se quero continuar a estudar. Antes de vir para a GNR pretendia, agora não.
- Resposta 26** Profissionais: gostava de fazer uma missão na área. No próximo ano ir ao curso de oficial superior. Estudar talvez fazer o mestrado para estar sempre atualizada.
- Resposta 27** Profissionais... não tenho aspirações. Em família, o meu sonho é ver os meus filhos com curso superior, a minha filha já tem, o meu filho há de acabar um dia.
- Resposta 28** Profissionalmente, estou realizada. Não pretendo continuar a estudar, porque não tenho paciência nem força de vontade para o fazer.
- Resposta 29** Progressão na carreira. Fazer alguns cursos dentro da minha área em contabilidade, talvez um doutoramento em contabilidade.
- Resposta 30** Projetos profissionais, ir para o curso de sargentos. Projetos pessoais, acabar a minha licenciatura e daqui a 2 anos ser mãe.
- Resposta 31** Quando os meus filhos estiverem maiores, quero continuar a estudar, não sou mulher para estar parada.

- Resposta 32** Quero estabilidade para dar tudo de bom a minha filha e família. Sempre gostei de direito e então ainda não perdi a esperança de tentar vir a tirar um curso pós laboral de direito. Tirar o curso talvez numa fase final de carreira, mas numa satisfação pessoal e não para exercer, mas fundamentalmente será para conhecimento próprio.
- Resposta 33** Ser colocada numa unidade que me permita dar formação, porque é o que gosto, a nível familiar estou num nível que pretendia, mas tenho todo o apoio da minha família, para que consiga conciliar tudo, só falta mesmo a área profissional. Neste momento, não pretendo estudar, porque não consigo conciliar os horários, mas daqui a uns anos, sim. Como só tenho o 9º ano, seguiria por algum curso técnico profissional na área da informática e mais tarde talvez o superior.
- Resposta 34** Ser mãe, e profissionais ser sargento. Já pensei em estudar, mas nesta situação não é fácil aplicar-me num curso civil. Mas não serve de nada, nem para a progressão servirá.
- Resposta 35** Ser militar, tenho tudo sou feliz. Gostava de continuar a estudar, mas não tenho tempo.
- Resposta 36** Sinto-me realizada, sinto-me bem com o que faço.
- Resposta 37** Tantos. Primeiro, ver a filha com um futuro assegurado e melhor; a trabalhar na sua profissão e com vínculo patronal. O sonho de qualquer pessoa é viver melhor, ver os filhos no bom caminho, empenhados no trabalho e no lar. Queria ter um melhor sistema de saúde. Sonhar não custa, realizar os sonhos, só nos filmes.
- Resposta 38** Um dia de cada vez, continuar a vida normal. Pretendo continuar a tirar os cursos inerentes à GNR, não tenho nada a perder com isso. Daqui a 8 anos tenho que ir ao curso de sargentos, mas nessa altura, se a vida pessoal estiver diferente, se calhar pensarei duas vezes. Para já pretendo subir na carreira conforme as possibilidades que tiver.
- Resposta 39** Um dia de cada vez. A nível profissional, tentar progredir na carreira pelo menos até cabo-mor. Gostava de continuar a estudar, pelo menos concluir o 12º ano.
- Resposta 40** Ver os meus filhos com os cursos feitos e a nível pessoal, continuar a ter saúde para continuar a minha carreira

Questão n.º 34 - Pretende continuar a ser efetivo na GNR? Porquê?

- Resposta 1** A vida dá muitas voltas, mas penso que sim, por enquanto estou a gostar, mas não quer dizer que no futuro, não apareça algo mais aliciante.
- Resposta 2** Apesar da situação em que se encontra o nosso país, é uma profissão que eu gosto. Eu visto a camisola da profissão que tenho. Gosto de andar na rua, gosto mesmo da profissão que tenho. Sou vaidosa por ser militar da GNR.

- Resposta 3** Claro, o mercado de trabalho lá fora está difícil, aqui tenho estabilidade, e não me vou meter num mercado de trabalho que não me dá garantias.
- Resposta 4** Dependerá das propostas que surgirem. O futuro a Deus pertence, não é?
- Resposta 5** Enquanto não tiver o tempo para passar à reserva. A um ano e meio da reserva não vou sair.
- Resposta 6** Já são 17 anos de carreira, dediquei os meus melhores anos a esta casa, tenho ordenado a tempo e horas, tenho uma vida estável. Não faço tenções de abandonar a guarda, apenas mudar de local, agora não quero deixar a guarda.
- Resposta 7** Não, porque vou ingressar nos quadros da judiciária, penso também na valorização do salário, pois vou ganhar melhor e tudo é diferente desta grande máquina na GNR, aqui sou mais entre muitos. Quero chegar mais além, até em questão de investigação.
- Resposta 8** Porque preciso de arranjar dinheiro para sustentar a minha família e ainda não arranjei nada melhor do que isto.
- Resposta 9** Pretendo continuar porque é estável. Pelo que se vê cá fora, desemprego, ninguém tem dinheiro, há empresas a fechar, portanto, a GNR, para mim, é o mais seguro.
- Resposta 10** Pretendo continuar, porque é o meu trabalho, e é um dos únicos onde se ganha alguma coisa. Procuo a estabilidade económica.
- Resposta 11** Pretendo continuar, porque gosto daquilo que faço e estou bem.
- Resposta 12** Queria ver se me reformava pela GNR. Mesmo que tire um curso superior, fico aqui.
- Resposta 13** Sem dúvida, porque aprendi a gostar do que faço, sinto que sou útil, chego ao trabalho e faço que pretendo e sou empenhada em fazer.
- Resposta 14** Sim, claro que sim.
- Resposta 15** Sim, claro, porque sempre foi o meu sonho vir para a guarda e tenho orgulho em ser Guarda. Tenho pena de não exercer no terreno por questões profissionais, mas gosto muito de ser militar da guarda.
- Resposta 16** Sim, enquanto tiver de ser.
- Resposta 17** Sim, não me passa pela cabeça fazer outra coisa. Eu sou de fazer opções e esta foi uma opção que tomei, se voltasse atrás fazia o mesmo, tive uma carreira muito feliz e boa, e que me dá real satisfação.
- Resposta 18** Sim, por causa da estabilidade, já que cá estou, consegui esta estabilidade, não pretendo sair.
- Resposta 19** Sim, porque continuo a gostar da instituição, gosto de ser militar, para vir para cá tem de se ser militar, ter aprumo, gosto pela farda, ser militar obriga a ser muito correto.
- Resposta 20** Sim, porque estou a gostar muito e tenho muito que aprender, a lidar com as pessoas, com o trabalho.
- Resposta 21** Sim, porque estou bem aqui. Tenho todas as condições reunidas para atingir todos os meus objetivos.

- Resposta 22** Sim, porque eu gosto do que faço. O que eu faço está relacionado com aquilo que eu faria lá fora, porque acabei por vir para a GNR trabalhar na área da legislação e dos tribunais.
- Resposta 23** Sim, porque eu sempre tive vontade de entrar ou para a PSP ou para a GNR. Na altura do ingresso, sempre tive a ambição de ir para a tropa. E depois, porque sempre foi isto que eu escolhi. Foi por gosto que eu vim para cá.
- Resposta 24** Sim, porque foi o curso que me motivou, logo não pretendo abdicar dele.
- Resposta 25** Sim, porque foi o objetivo da minha vida, porque gosto, gosto do serviço, gosto da vida militar, gosto da camaradagem.
- Resposta 26** Sim, porque gosto daquilo que faço. A GNR já me deu muito, agora tenho é de dar à guarda. Desde a formação e trabalho isso é muito importante.
- Resposta 27** Sim, porque gosto de onde estou e é bastante estável em perspetiva ao que nós temos no exterior.
- Resposta 28** Sim, porque o emprego é estável e seguro. Estou a exercer funções de que gosto. Gosto do horário.
- Resposta 29** Sim, porque os melhores anos da minha vida, isto é, a minha juventude, passei-os na Guarda, entreguei-os à Guarda, portanto vou acabar o resto da minha vida profissional aqui.
- Resposta 30** Sim, porque se o futuro é negro tenho de agarrar este emprego que tenho que me dá estabilidade, e também porque gosto.
- Resposta 31** Sim, porque tenho estabilidade pessoal e profissional.
- Resposta 32** Sim, pretendo. Porque para já, neste momento, é uma segurança.
- Resposta 33** Sim, pretendo.
- Resposta 34** Sim, principalmente pela estabilidade profissional. Estou num trabalho que gosto. Já estive 8 anos no terreno, mas preferi estar num sítio mais resguardado.
- Resposta 35** Sim, vim por opção, até à data estou agradado com a instituição e pretendo continuar.
- Resposta 36** Sim. Com a minha idade já não se muda assim. É preciso ter responsabilidade. Só para outra coisa extremamente estável.
- Resposta 37** Sim. Isto está tão mau a nível de emprego. Foi a profissão que eu escolhi e vai ser até que me reforme.
- Resposta 38** Sim. Já que estive aqui tantos anos, deixem-me terminar a carreira de cabeça erguida. Todo o militar que deseje entrar na guarda, tenta sempre sair pela porta grande como se costuma dizer.
- Resposta 39** Sim. Porque não tenho outros objetivos.
- Resposta 40** Sim.