

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Dinâmicas de Género na Polícia Judiciária:
Análise em contexto maioria e minoria**

Catarina Alexandra Pinto Costa Delgado

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia das Relações Interculturais

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social

Setembro, 2016



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Mestrado em Psicologia das Relações Interculturais

Catarina Alexandra Pinto Costa Delgado

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social

Setembro, 2016

Agradecimentos

A conclusão desta etapa parece um tanto irreal e só foi realizável devido ao apoio e incentivo de um conjunto de pessoas que abraçaram este projeto e contribuíram, de diferentes formas, para esta dissertação.

À minha orientadora, Doutora Maria Helena Santos, que investiu, lutou e me guiou durante este processo, obrigada por ser incansável, por ser uma participante ativa e por me manter no caminho certo. Por todas as recomendações, por todas as conversas, por todo o incentivo, obrigada, embora “obrigada” não seja uma palavra suficiente para agradecer todo o investimento que depositou neste projeto, muito obrigada.

À Polícia Judiciária por não colocar qualquer entrave para a realização deste estudo e, a todos/as os/as investigadores/as com quem privei e que me acolheram e trataram como se fosse da casa, obrigada. À Dr.^a Guida Manuel, do Gabinete de Psicologia e Seleção, muito obrigada pelo seu acompanhamento e orientação durante o processo de recolha de dados, por estar sempre disponível a todas as minhas solicitações e dúvidas, pela sua a disponibilidade e dedicação.

À minha Mãe, Maria da Conceição Ferreira e ao meu Pai, José Delgado, por serem a personificação de trabalho e esforço. Pelos sacrifícios, pelas experiências que fizeram de mim o que sou hoje, por me mostrarem o que é certo e, acima de tudo, o que é errado, obrigada.

À minha amiga, Sofia Viães, por conseguir lidar com os meus humores impossíveis e continuar a ser minha amiga. Por me ajudar a lidar com o *stress*, pela preocupação demonstrada, pelos incentivos aplicados, por ser um pilar constante na minha vida, nos altos e baixos, muito obrigada. À minha amiga, Joana Alves, que, por muito que ocupada que esteja, consegue sempre dedicar tempo à nossa amizade. Por todas as palavras amigas que me ajudaram em dias de incerteza, por todo o incentivo, todo o companheirismo, por saber sempre o que dizer, por nunca me julgar, muito obrigada. Que a distância, a rotina e a vida nunca sejam um impedimento na nossa amizade.

Por fim, mas não menos importante, às minhas colegas Elsa Neto, Joana Galvão e Miguel López e, ao meu Professor Doutor Ricardo Rodrigues por todas as sugestões valiosas e críticas construtivas, por todas as palavras de incentivo e, especialmente, pelos longos debates e dissecar de ideias, obrigada.

Resumo

O presente estudo pretendeu analisar as dinâmicas de género na Polícia Judiciária, num contexto de maioria e minoria. Partindo da teoria do *tokenism* (Kanter, 1977), adotou uma perspetiva de género, na linha de Acker (1990), Connell (2006) e Amâncio (1994), com os objetivos específicos de verificar se as mulheres (membros do grupo minoritário) sentiram algum tipo de obstáculos à sua integração na organização, ou desigualdades baseadas no sexo ao longo da sua carreira, em comparação com os homens (membros do grupo dominante), sobretudo no que concerne às características associadas ao fenómeno do *tokenism* (Kanter, 1977): a visibilidade, a polarização e/ou assimilação.

Este trabalho é sustentado pela caracterização do objeto de estudo e por uma revisão de literatura sobre as desigualdades de género no contexto organizacional. Ao nível empírico, numa perspetiva qualitativa, recorreu à técnica da entrevista semiestruturada, que envolveu 18 membros da Polícia Judiciária (11 do sexo feminino e sete do sexo masculino), com idades entre os 39 e os 60 anos ($M = 51$; $DP = 5,60$), a exercer a atividade na área de investigação criminal. Os resultados, obtidos e analisados com o auxílio do programa Nvivo 11 e da análise temática, revelaram cinco temas em torno dos: obstáculos à integração, das desigualdades de género, e da visibilidade, polarização e assimilação. Concluiu-se que as mulheres (membros do grupo dominado) continuam a enfrentar diferentes condições, relativamente aos homens (membros do grupo socialmente dominante). Estas constituem obstáculos às mulheres, contribuindo para limitar o seu desempenho e criar situações de *stress* adicional.

Palavras-chave: Polícia Judiciária; Desigualdades; *Tokenism*; Género; Discursos.

Domínio científico: 2970.

Abstract

This investigation aimed to analyze the gender dynamics in the Criminal Investigation Police, in a context of majority and minority. Starting from the *tokenism* theory (Kanter, 1977), adopting a gender perspective in line of Acker (1990), Connell (2006) and Amancio (1994), with the specific objective of understand if the women (members of the minority group) felt any kind of obstacles through their integration in the organization, or inequalities based on gender throughout their career, compared to men (members of the dominant group), especially regarding the characteristics associated with the phenomenon of *tokenism* (Kanter, 1977): visibility, polarization and / or assimilation.

This work is grounded by the characterization of the object of study and a literature review on gender inequalities in the organizational context. In an empirical level was used a qualitative perspective, using the technique of semi-structured interview, which involved 18 members of the Criminal Investigation Police (11 females and seven males), aged between 39 and 60 years ($M = 51$, $SD = 5.60$) and with a career in the department of criminal investigation. The results, obtained and analyzed with the help of the program Nvivo 11 and thematic analysis, revealed five themes: barriers to integration, gender inequalities, visibility, polarization and assimilation. In the end, was verified that women (members of the dominated group) continue to face different conditions than the men (members of the socially dominant group). These are obstacles to women, as they help to limit their performance and create additional *stress*.

Keywords: Criminal Investigation Police; Inequalities; *Tokenism*; Gender; Discourses.

Scientific dominion: 2970.

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I - Revisão de Literatura	3
Caracterização do objeto de estudo	3
Desigualdades sociais	7
<i>Tokenism</i> – Uma questão de números ou de género?	9
A <i>genderização</i> das organizações	13
A assimetria simbólica de género	16
Capítulo II - Método.....	19
Participantes.....	20
Procedimento	21
Instrumento	22
Estratégia analítica.....	22
Capítulo III - Resultados	24
Obstáculos à integração	27
Desigualdades de género	28
Visibilidade.....	31
Polarização.....	32
Assimilação	34
Capítulo IV – Discussão.....	36
Referências	42
Anexo	45

Índice de Figuras

Figura 1.1. – <i>Evolução da percentagem de mulheres na Polícia Judiciária entre 2000 e 2015</i>	4
Figura 1.2. – <i>Evolução da percentagem de mulheres na Investigação Criminal entre 1993 e 2015</i>	5
Figura 1.3. – <i>Evolução da percentagem de mulheres por categoria na Investigação Criminal entre 2000 e 2005</i>	6
Figura 1.4 - <i>Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais</i>	10
Figura 3.1. – <i>Mapa dos temas e subtemas</i>	26

Índice de Quadros

Quadro 1.1. – <i>Progressão/Promoção do Pessoal de Investigação Criminal entre 2006 e 2015.</i>	7
Quadro 2.1. – <i>Categorias de Investigação Criminal por sexo</i>	20
Quadro 2.2. – <i>Tempo de atividade na Polícia Judiciária por sexo</i>	21
Quadro 3.1. – <i>Unidades de registo por tema e sexo</i>	24
Quadro 3.2. – <i>Tema mencionado e por sexo</i>	24
Quadro 3.3. – <i>Unidade de registo por categoria profissional</i>	25
Quadro 3.4. – <i>Unidade de registo por temas e por tempo de atividade</i>	26

Introdução

As desigualdades são um grave problema social que se tem arrastado desde os primórdios da humanidade, sofrendo diferentes mutações consoante o contexto social, cultural e geográfico. Nos últimos séculos tem sido desenvolvido um esforço, a nível internacional (Grube-Farrell, 2002), no sentido de alterar estas dinâmicas e promover uma maior **igualdade, nomeadamente, no que se refere ao género**. Apesar disso, há desigualdades que continuam bastante visíveis nas sociedades ocidentais, nomeadamente, ao nível profissional (Santos & Amâncio, 2014) e, sobretudo, em contextos tradicionalmente masculinos.

A necessidade do estudo sobre a problemática das desigualdades de género surge devido ao facto de estas serem um dos fenómenos mais fortemente enraizados, promovendo, conseqüentemente, uma série de valores que favorecem uma sociedade paternalista e prorrogam uma discriminação que, muitas vezes, passa despercebida na vida quotidiana e, erroneamente, acaba por ser categorizada como habitual ou “normal”. O interesse em realizar um estudo especificamente sobre a Polícia Judiciária (PJ, um contexto tradicionalmente masculino) surge devido a dois fatores: (i) por um lado, no sentido de conhecer as dinâmicas de género na PJ, agora que já existe um maior número de mulheres neste contexto organizacional, e (ii), por outro lado, pela sua própria especificidade e seleção. De facto, embora a PJ seja uma instituição marcadamente masculina, no ano de 2000, foi promulgado o Decreto-Lei nº275-A que veio impor que todos/as os/as candidatos/as sejam detentores/as de um curso superior para o ingresso na carreira de investigação criminal (Almeida, 2006). Conseqüentemente, tendo em conta o elevado número de mulheres nas universidades portuguesas (ver CIG, 2013), este Decreto-Lei acabou por levar ao aumento do ingresso de mulheres na carreira de investigação criminal (Almeida, 2006).

Assim, pensamos que a PJ constitui um contexto ideal para a realização do nosso estudo. Este tem como objetivo geral analisar as dinâmicas de género na PJ, concretamente, na carreira de Investigação Criminal, onde há um número significativo de mulheres, e **desta forma** perceber se as dinâmicas se concentram nas semelhanças de género ou, pelo contrário, se reforçam as desigualdades (Yoder, 2003).

A estrutura da dissertação está organizada em quatro capítulos que representam as diferentes etapas do presente estudo. O primeiro capítulo diz respeito à revisão da literatura, englobando a caracterização do objeto de estudo e todos os conceitos mobilizados para sustentar e realizar este estudo. A contextualização teórica proporciona um entendimento e reflexão sobre a temática das desigualdades de género segundo algumas perspetivas e teorias que

consideramos importantes para a análise. No segundo capítulo é apresentado o método, onde são especificados todos os procedimentos metodológicos realizados para a concretização deste estudo. Numa perspetiva qualitativa, é apresentado um estudo com recurso à técnica da entrevista individual semiestruturada, tendo esta sido realizada a 18 membros da PJ. Pensamos que esta técnica nos permitirá melhor responder aos objetivos do estudo. No terceiro capítulo são apresentados os resultados, obtidos com o auxílio do programa informático NVivo 11 e da técnica da análise temática. Por último, no quarto capítulo, os resultados são discutidos à luz da teoria, sendo apresentadas as conclusões gerais obtidas, bem como algumas limitações deste estudo e sugestões para futuros estudos no âmbito das desigualdades de género em contexto organizacional.

Capítulo I - Revisão de Literatura

Caracterização do objeto de estudo

Há uma segregação de género no mercado do trabalho em várias profissões e ocupações nas sociedades ocidentais, no entanto, nos últimos anos, tem-se verificado uma mudança, registando-se um aumento do acesso das mulheres a profissões e ocupações tradicionalmente masculinas (Gustafson, 2008; Santos & Amâncio, 2014; Yoder, 2001). São exemplos disso a Política (Santos, 2011), a Magistratura Judicial (Marques, 2011), a Medicina (Marques, 2011; Santos, Amâncio, & Roux, 2015), as Forças Armadas (Carreiras, 2006) e a Polícia Judiciária (Almeida, 2006).

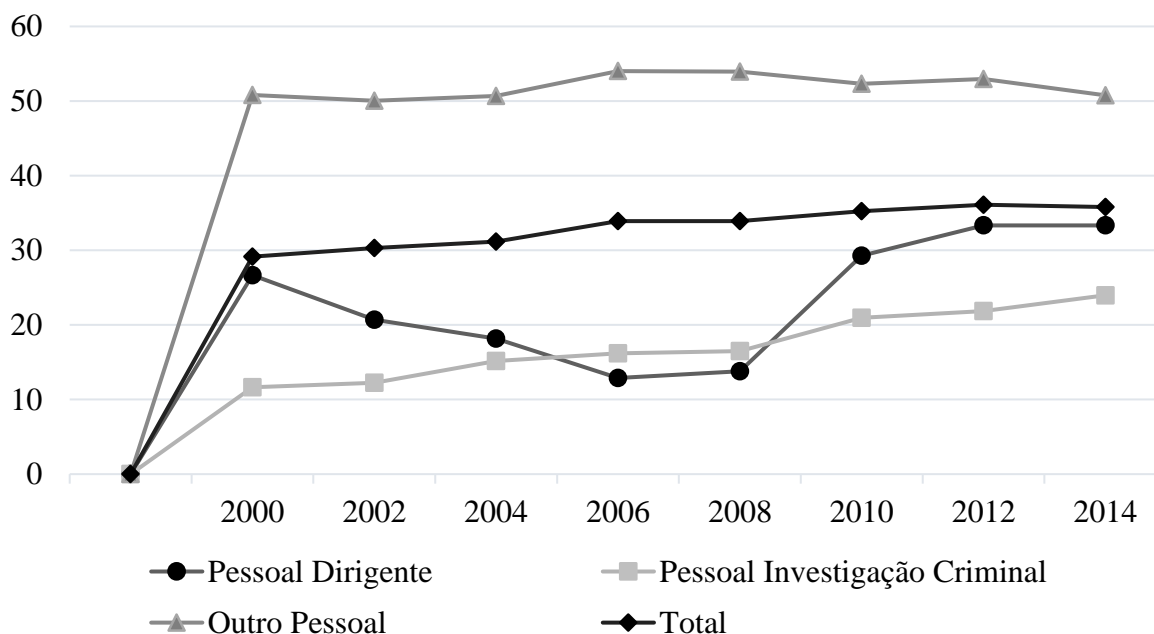
O aumento das mulheres nestas profissões, altamente qualificadas, está relacionado com diversos fatores, nomeadamente, com as melhorias estruturais que têm permitido às mulheres uma maior facilidade de educação e formação (Gustafson, 2008; Santos & Amâncio, 2014). Em Portugal, há uma elevada taxa de feminização em todos os níveis de formação do ensino superior, sendo 60 mulheres em cada 100 pessoas formadas (CIG, 2013). De facto, o fator educacional tem sido fundamental para esta mudança e a presença vincada das mulheres nas universidades (Santos, 2010) e a ingressar no mercado de trabalho tem servido para, gradualmente, modificar a conjuntura, quer a nível internacional (e.g., Grube-Farrell, 2002), quer nacional (e.g., CIG, 2013).

Na PJ há, pelo menos, outra medida que foi central para o aumento das mulheres na profissão nos últimos anos. Com efeito, em 2000, a PJ promulgou o Decreto-Lei nº275-A, que determina a obrigatoriedade da licenciatura como qualificação mínima para as/os candidatas/os à instituição. Tal levou a um aumento do número de mulheres nesta profissão, como veremos em seguida.

A Figura 1.1. mostra a evolução da percentagem de mulheres no quadro de pessoal da PJ nos últimos 15 anos. Esta revela um aumento progressivo da percentagem de mulheres ao nível do pessoal de Investigação Criminal e uma presença significativa de mulheres (mais de 50%) a ocupar outros cargos dentro da instituição (e.g., técnico/a superior, assistente técnico/a, assistente operacional e segurança). No entanto, é visível uma quebra, mais ao menos acentuada, dessa percentagem ao nível dos cargos dirigentes entre 2002 e 2008, no início da crise, registando-se o valor mais baixo (12,9%) em 2006. Em 2009, a percentagem de mulheres sobe até aos 26,8%, nos cargos dirigentes, e até aos 21%, na carreira de Investigação Criminal. Esta subida prende-se, nomeadamente, com razões ligadas à formação e aos concursos, visto que entram novos/as investigadores/as no quadro da PJ de dois em dois anos.

Figura 1.1.

Evolução da percentagem de mulheres na Polícia Judiciária entre 2000 e 2015

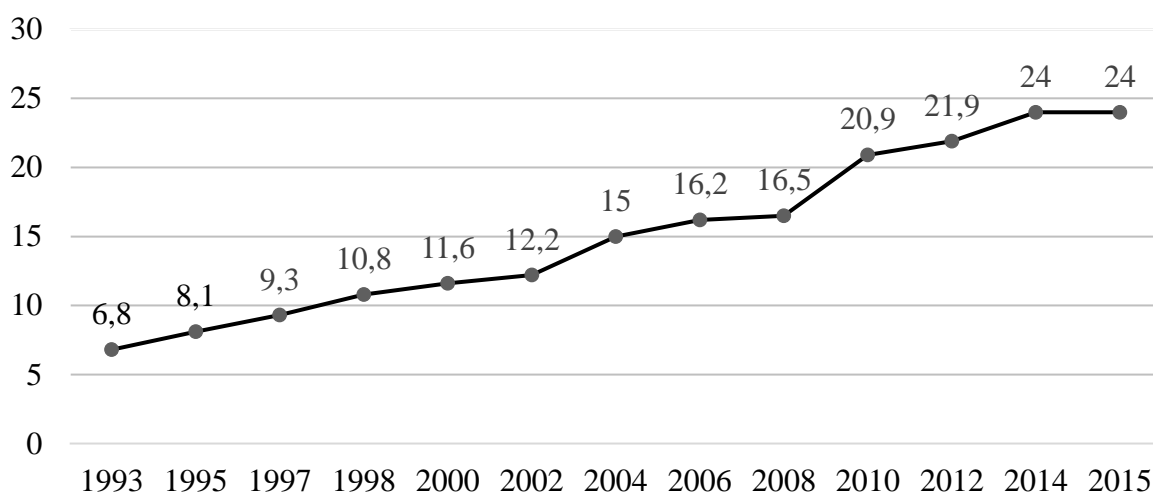


Fonte: Balanços Sociais da Polícia Judiciária (2000, 2002, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014).

Quando olhamos para o contexto da Investigação Criminal, que será aqui analisado em maior detalhe, constatamos que o aumento da percentagem de mulheres tem sido progressivo, registando-se algumas diferenças após 2000, com a implementação da medida supracitada (ver Figura 1.2.). Como podemos verificar, entre 1993 e 2015, a percentagem de mulheres mais do que triplicou (embora esteja ainda longe da paridade), tendo havido um claro aumento da percentagem, nomeadamente, entre 2002 e 2004, e 2008 e 2010. Esta mudança poderá ocorrer, muito em parte, devido à falta de mão de obra masculina qualificada nas organizações, como assinalou Helena Carreiras noutro contexto profissional. Com efeito, segundo esta autora, este fator tem sido o maior contribuidor, e amplificador, da entrada de mulheres em contextos tradicionalmente masculinos, visto que, só em 2000, as mulheres representavam 60,5% da população ativa (Carreiras, 2006).

Figura 1.2.

Evolução da percentagem de mulheres na Investigação Criminal entre 1993 e 2015



Fonte: Almeida (2006); Balanços Sociais da Polícia Judiciária (2006, 2008, 2010, 2012, 2014).

A Investigação Criminal engloba várias categorias. A saber: Coordenador/a Superior de Investigação Criminal, Coordenador/a de Investigação Criminal, Inspetor/a-Chefe, Inspetor/a e, finalmente, Inspetor/a Estagiário/a. As duas primeiras são categorias de direção, tendo pouca operacionalidade. A título de exemplo, os coordenadores de Investigação Criminal representam departamentos e trabalham diretamente com os/as inspetores/as chefes na coordenação e direção das brigadas. Por sua vez, as brigadas são constituídas por cinco a seis inspetores/as e por um/a inspetor/a chefe. Já a categoria de inspetores/as chefes é uma categoria de chefia operacional, de direção dos/das inspetores/as no terreno. Os/as inspetores/as executam as tarefas de investigação criminal, sejam: operações, diligências, prevenções, atos de investigação criminal e todos processos correspondentes (Almeida, 2006).

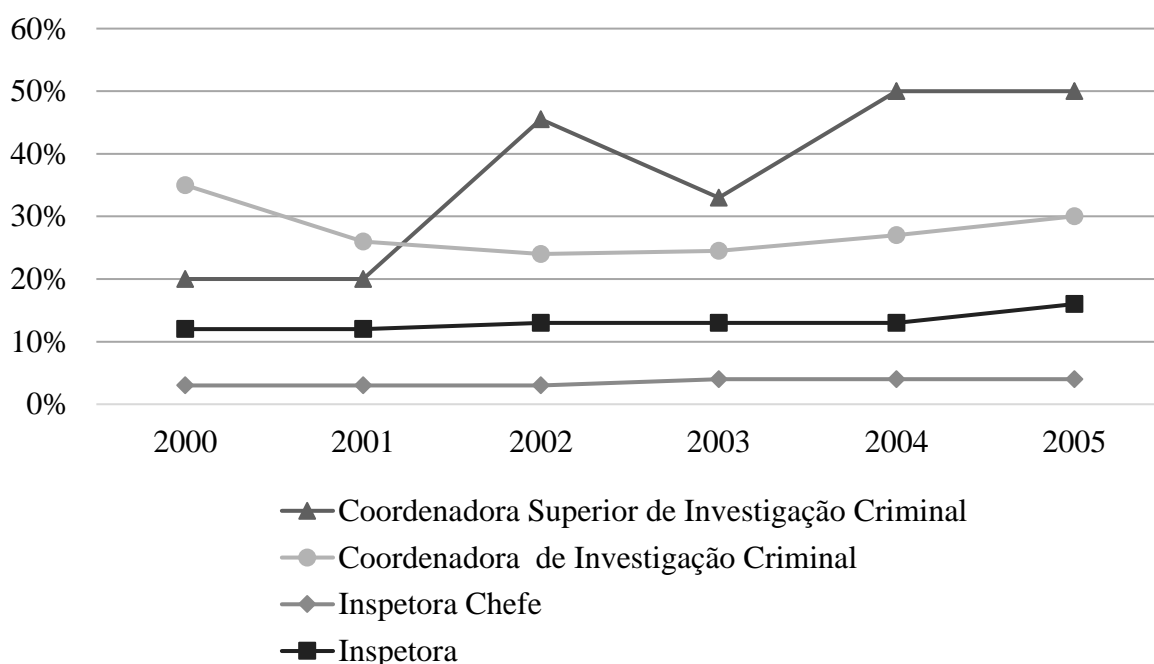
Na Figura 1.3. é possível verificar a percentagem de mulheres em cada uma das categorias entre 2000 e 2005, último ano em que a contabilização de categorias foi feita individualmente nos balanços sociais da PJ. No entanto, esta Figura permite-nos ter uma ideia da distribuição de mulheres na carreira de Investigação Criminal. Assim, verifica-se que também há um predomínio do sexo masculino nas categorias de Investigação Criminal, exceto na categoria de Coordenador/a Superior/a de Investigação Criminal, em 2004 e 2005. Neste último ano, nas categorias mais operacionais como, por exemplo, a categoria de Inspetor/a Chefe, contou com apenas 4% de mulheres, já a categoria de Inspetor/a contou com 16% de mulheres.

O aumento da percentagem de mulheres nas categorias de coordenação deu-se, certamente, devido ao Decreto-Lei nº275-A/2000. Com efeito, as mulheres licenciadas em Direito, por exemplo, entraram diretamente para a categoria de Coordenador/a de Investigação Criminal.

Segundo Grube-Farrell (2002), a baixa percentagem de mulheres em trabalhos mais operacionais e tradicionalmente masculinos pode resultar da crença de que as mulheres estão mais expostas aos agressores e não são tão fiáveis como os homens em situações de alto risco, por serem percebidas como sendo mais frágeis e emotivas do que eles.

Figura 1.3.

Evolução da percentagem de mulheres por categoria na Investigação Criminal entre 2000 e 2005



Fonte: Balanços Sociais da Polícia Judiciária, adaptados de Almeida (2006).

Em termos da progressão na carreira na PJ, o Quadro 1.1. mostra que, entre 2006 e 2011, houve uma percentagem reduzida de mulheres promovidas na instituição. Esta situação pode ser explicada de várias formas, nomeadamente: (i) pelo facto de as mulheres sentirem que têm de provar as suas competências (Archbold & Schulz, 2008; Kanter, 1977; Santos & Amâncio, 2014; Yoder, 2001), devido aos seus receios, relacionados com o desempenho do cargo de chefia e por acharem que são menos competentes do que os seus colegas homens e, desta forma, concorrem em menor número (Archbold & Schulz, 2008); e (ii) pela sobreposição da identidade

de género sobre a identidade individual, onde os estereótipos de género acabam por definir o papel das mulheres no local de trabalho e fazem com que as características estereotipicamente masculinas sejam associadas a cargos de liderança, levando, conseqüentemente, a que as mulheres sejam menos promovidas (Acker, 1990; Amâncio, 1992, 1994; Connell, 2002; Grube-Farrell, 2002; Santos, Amâncio, & Alves, 2013).

Quadro 1.1.

Progressão/Promoção do Pessoal de Investigação Criminal entre 2006 e 2015

Ano	Homens	Mulheres	% de Mulheres
2006	70	8	10,3
2007	2	1	33,3
2008	261	40	13,3
2009	423	77	15,4
2010	352	109	23,6
2011	29	1	3,3
2012	0	0	
2014	0	0	

Fonte: Balanços Sociais da Polícia Judiciária (2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2014).

Em suma, apesar da evolução positiva que se tem verificado nos últimos anos na PJ, em termos numéricos, continuam a registar-se diferenças entre homens e mulheres, persistindo uma segregação de género quer ao nível horizontal, quer vertical, principalmente em posições mais operacionais. No entanto, a PJ não é uma instituição que se desvia da conjuntura social existente, sendo, por isso, importante considerar os diversos fatores que podem contribuir para esta situação, como procuraremos fazer de seguida.

Desigualdades sociais

Em Portugal, a grande participação das mulheres no mercado laboral (PORDATA, 2014) pode levar as pessoas a pensar que há uma igualdade de género no acesso às oportunidades. No entanto, várias investigações (e.g., Amâncio, 1994; Casaca, 2013; Santos, 2010) têm mostrado que, apesar de existir uma inserção significativa de mulheres no mundo laboral, persistem grandes desigualdades distributivas de género, com desvantagens para as mulheres, que continuam a ocupar cargos com menor remuneração (mesmo em cargos similares) e de menor poder e prestígio do que os homens.

No senso comum, ao apurar-se que há um grande número de mulheres em trabalhos menos qualificados, parte-se do pressuposto de que estas mulheres não detêm competências suficientes, ou educação/formação para o cumprimento destes. Contudo, na realidade, este fenómeno está associado ao estatuto subordinado que as mulheres ocupam na sociedade (Yoder, 2003). As pessoas são demarcadas, antes de mais, com base no género, conseqüentemente, as mulheres e os homens não são tratados de forma equitativa, penalizando as mulheres, nomeadamente nas organizações.

O estatuto subordinado das mulheres na sociedade encontra-se diretamente relacionado com o papel social que elas representaram durante séculos. Ao estarem mais ligadas à esfera privada (i.e., ao desempenho de tarefas domésticas e ao cuidado da família), a sua entrada no mundo do trabalho deu-se, maioritariamente, para trabalhos relacionados com o foro doméstico e o cuidado, como é o caso da profissão de professora ou de enfermeira (Grube-Farrell, 2002). Este panorama evoluiu, no contexto ocidental, por volta de 1990, onde as mulheres começaram a entrar em diferentes profissões e ocupações, ingressando também em profissões tradicionalmente masculinas (Grube-Farrell, 2002).


No entanto, este processo não foi fácil para as mulheres. De facto, segundo Yoder e Schleicher (1998), as mulheres que trabalham em contextos masculinos deparam-se com uma série de desvantagens, seja pelo facto de se encontrarem em situação de minoria numérica (Kanter, 1977), seja por se desviarem das normas laborais (masculinas) existentes, ou por terem de contrariar as expectativas de que os homens têm uma melhor performance nesses contextos ou, ainda, pela diferença de estatuto existente entre mulheres e homens na sociedade. Segundo Amâncio (1994), como desenvolveremos adiante, esta diferenciação surge pelo facto de existirem dois conceitos sociais, assimétricos, do que é ser “homem” e do que é ser “mulher”. O homem é, geralmente, visto como o detentor de distintas competências, é um ser individual, não se encontra preso ao contexto. A mulher, pelo contrário, encontra-se restrita ao ideal coletivo do que é ser mulher; cada mulher é representante da sua categoria, encontra-se presa ao contexto social.

Já em 1988, Hare-Mustin e Marecek (1988) salientavam que a perceção das desigualdades de género se pode verificar em duas teorias opostas: a do “*alpha bias*” e a do “*beta bias*”. Com o “*alpha bias*” dá-se uma demarcação acentuada das diferenças de género, no qual se ignora a diversidade do *endogrupo* (Yoder & Kahn, 2003). Esta diferenciação é visível na caracterização das mulheres como sendo, por exemplo, mais emocionais, cooperativas e empáticas, e dos homens como sendo, por exemplo, mais assertivos, independentes e confiantes (Grube-Farrell, 2002; Williams & Best, 2001). Estas associações

partem de ideias, enraizadas na nossa sociedade durante séculos, segundo as quais a mulher representava um ser de natureza submissa, subjugada pelo homem e com conhecimento intrinsecamente ligado à luxúria, enquanto o homem era visto como o ser racional e com conhecimento puro (Hare-Mustin & Marecek, 1988). O “*beta bias*”, em contraste, é a tendência para “ignorar e minimizar diferenças” (Hare-Mustin & Marecek, 1988, p. 457), que acaba por ser outra forma de discriminação. De facto, se ignorarmos as diferenças, não se concretizará o processo de procurar alcançar a igualdade de género. Este *bias* poderia ser considerado assertivo, caso já existisse, efetivamente, uma igualdade de género na nossa sociedade. No entanto, numa sociedade em que mulheres e homens vivenciam diferentes formas de pressão social e, biologicamente, por vezes, também estão sujeitas/os a “circunstâncias” diferentes (e.g., a gravidez, no caso das mulheres), o *beta bias*, tal como o *alpha bias*, não deixa de agir como um prolongamento das desigualdades sociais (Acker, 1990; Yoder & Kahn, 2003). Mas recuemos uma década e vejamos o que concluiu Rosabeth Moss Kanter sobre as desigualdades entre homens e mulheres, após cinco anos a analisar as dinâmicas grupais numa multinacional dos Estados Unidos da América (EUA).

***Tokenism* – Uma questão de números ou de género?**

A teoria de Kanter (1977) foi pioneira na análise das dinâmicas grupais nas organizações, no documentar das desigualdades organizacionais entre homens e mulheres e, mesmo nos dias de hoje, continua a ser utilizada e estudada pela comunidade científica (e.g., ver Santos & Amâncio, 2014; Stroshine & Brandl 2011; Yoder, 1991). A autora estudou os comportamentos dos homens face às mulheres, em profissões tradicionalmente masculinas, e identificou três fatores que demonstram a desvantagem das mulheres em contexto organizacional: (i) a estrutura de oportunidades (há uma limitação na formação das mulheres e na sua promoção), (ii) por serem detentoras de menos recursos e poder e (iii) devido ao fator numérico, ou seja, por serem *tokens* (Kanter, 1977, 1993, citada por Santos & Amâncio, 2014). Basicamente, o fenómeno do “*tokenism*” dá-se quando há uma sub-representação de um grupo face a outro, como será especificado de seguida.

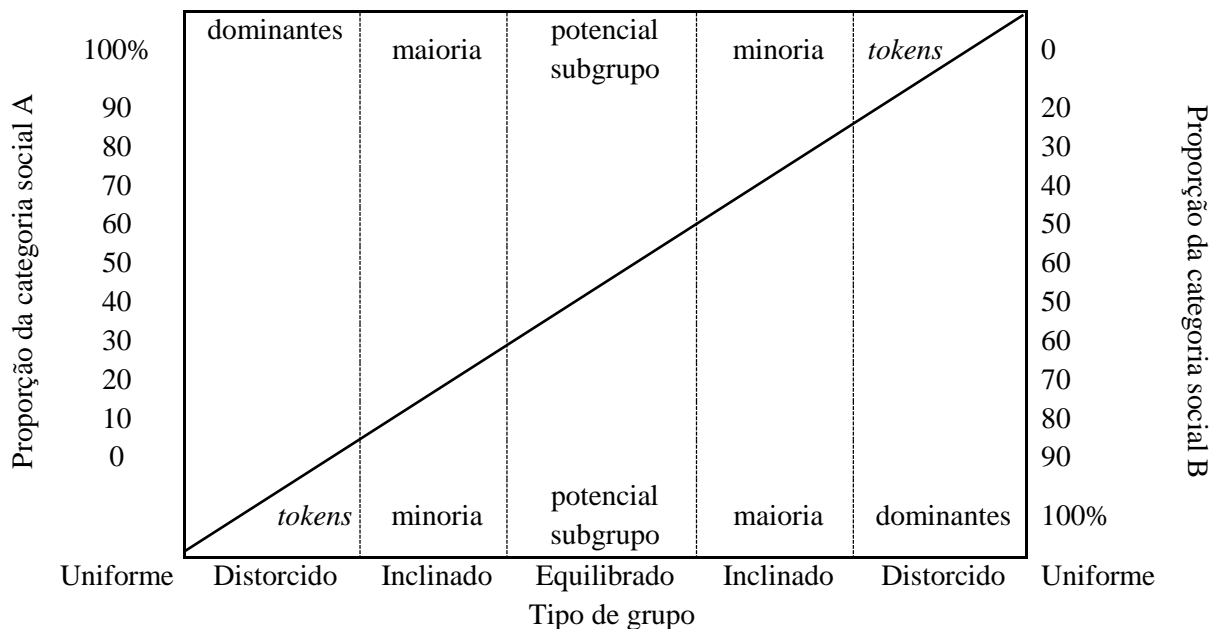
Na sua análise, Kanter (1977) efetuou uma categorização dos grupos existentes em contexto organizacional, tendo em conta a sua variação numérica, identificando quatro grupos distintos  saber:

- I. Os grupos uniformes (*uniform groups*) – estes grupos são facilmente identificados, tendo em conta que, na sua composição, possuem apenas uma “categoria socialmente significativa” (Santos & Amâncio, 2014, p.705), com um rácio de 100:0;

- II. Os grupos distorcidos (*skewed groups*) - são grupos nos quais há uma dominância de um grupo sobre outro, geralmente com um rácio de 85:15, onde os membros do grupo minoritário são considerados “*tokens*”, porque são, muitas vezes, tratados como representativos das suas categorias, como símbolos, mais do que como indivíduos. Devido ao seu rácio, visivelmente inferior, estes não conseguem criar alianças significantes dentro do grupo;
- III. Os grupos inclinados (*titled groups*) - são grupos que continuam a ter um grupo dominante, embora de forma menos evidente, e um grupo minoritário. Nestes grupos, há um rácio de 65:35, ou seja, é possível que se formem alianças entre os membros do grupo minoritário, podendo, desta forma, conseguir ter uma voz ativa e afetar a cultura do grupo;
- IV. Por último, os grupos equilibrados (*balanced groups*) – estes grupos, como o nome indica, são grupos equilibrados na sua composição, cultura e interação. Com um rácio de 60:40 a 50:50, possibilitam que a maioria e a minoria se tornem potenciais subgrupos que poderão, “ou não, gerar identificações reais” (Santos & Amâncio, 2014, p. 705).

Figura 1.4.

Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais



Nota: Figura da teoria de Kanter, adaptada de Santos e Amâncio (2014, p. 706).

Kanter (1977) centrou a sua análise no contexto organizacional, durante cinco anos, tendo realizado um estudo de caso com 20 mulheres (no total de 300 trabalhadores) a trabalhar na área das vendas, numa multinacional dos EUA. A autora concluiu que as perceções e os julgamentos do grupo dominante face aos *tokens* determinam a qualidade e a quantidade da interação entre os indivíduos e são responsáveis pela criação de situações tensas entre os *tokens* e o grupo dominante. Refere também que a “raridade proporcional” dos *tokens* está associada a três fenómenos (*perceptual phenomena*, p. 971): visibilidade, polarização e assimilação.

Assim, segundo Kanter (1977), os *tokens* têm uma elevada visibilidade, muito em parte, devido às diferenças (e.g., com base no sexo, na raça/etnia, etc.) que os caracterizam e que fazem com que se destaquem e sejam mais notados entre os dominantes. Por este motivo, os *tokens* poderão ver-se em situações tensas, nas quais a pressão para um bom desempenho (*performance pressures*) é evidente, sentindo a necessidade de corresponder às expectativas. Um exemplo desta elevada visibilidade é o estudo de Bruckmüller, Ryan, Rynk e Haslam (2013) que concluiu que as mulheres em cargos tradicionalmente masculinos, por serem a exceção à norma, são caracterizadas como atípicas no contexto organizacional. Tal torna as mulheres mais expostas e alvos “fáceis” de críticas. Segundo os autores, à medida que a proporção do grupo minoritário aumenta, as pessoas deixam de ser *tokens* e a disparidade deixa de ser tão notada, no entanto, não deixam de experienciar as características associadas ao “*tokenism*”.

É evidente que a visibilidade é um dos maiores problemas a que as mulheres *tokens* (Stroshine & Brandl, 2011) estão sujeitas em profissões marcadamente masculinas. Esta elevada visibilidade acarreta pressões para o desempenho, fazendo com que, muitas vezes, as mulheres sintam a necessidade de trabalhar duas vezes mais do que os homens para provarem que são tão competentes como eles e, isto, de forma a manterem relações saudáveis no ambiente profissional. Segundo um estudo de Belknap e Shelley (1992, citadas por Stroshine & Brandl, 2011) com polícias, três em quatro mulheres polícias sentiam a necessidade de provar o seu valor para serem aceites pelos seus pares homens, que, muitas vezes, se demonstravam céticos face às suas capacidades. Também Wertsch (1998, citado por Stroshine & Brandl, 2011) concluiu que duas em cada três mulheres polícias sentiam a necessidade de se esforçar mais do que os seus colegas para que pudessem ser aceites pelos mesmos.

O segundo fenómeno identificado por Kanter (1977) - a polarização ou contraste - cinge-se à demarcação do grupo dominante em relação ao *tokens* e ao exacerbamento das diferenças entre si (e.g., em termos de sexo, de raça/etnia, etc.). Tal acaba, em muitos casos, por resultar na discriminação e marginalização dos *tokens*.

Olhando para a cultura ocidental, a polarização poderá, muitas vezes, passar despercebida no discurso corrente (e.g., utilizar termos como “o sexo oposto”), o que acaba por levar a um reforço das diferenças (Yoder, 2003). Segundo esta autora, comparar homens e mulheres poderá ter dois efeitos: (i) caso haja enfoque nas semelhanças entre os sexos, poderá ser um caminho para o tratamento igualitário; ou, (ii) se a comparação se concentrar nas diferenças “estas podem ser utilizadas para validar o estatuto superior do homem” (Yoder, 2003, p. 282) na sociedade.

Por último, o fenómeno da “assimilação” envolve o uso de estereótipos sobre o tipo social da pessoa, ou seja, as características pessoais dos *tokens* são distorcidas pelos membros do grupo dominante para se enquadrarem nos estereótipos associados ao seu grupo de pertença. Tal leva, muitas vezes, a que os *tokens* se sintam presos aos papéis sociais (neste caso, aos papéis de género), fenómeno que Kanter (1977) designa por “*role encapsulation*”, ou “*role entrapment*”. Recendo desviar-se das expectativas estereotípicas dos dominantes, os *tokens* inibem-se de se expressar plenamente, conduzindo, muitas vezes, à sua marginalização. Assim, a tentativa de corresponder ao que é esperado, leva, muitas vezes, as mulheres *tokens* a realizarem trabalhos estereotipicamente femininos. No caso da polícia, este estereótipo traduz-se no típico trabalho de secretária (e.g., lidar com processos ou trabalho administrativo), já o trabalho no exterior (e.g., efetuar detenções) é, na sua maioria, reservado aos homens (Jackson, Thoits, & Taylor, 1995).

Embora a teoria de Kanter (1977) tenha sido essencial na compreensão da dinâmica organizacional na altura, tem recebido diversas críticas (e.g., ver revisão de Santos & Amâncio, 2014) constituindo um exemplo de *beta bias*. Com efeito, o *bias* é visível na interpretação dos resultados do seu estudo, realizado com mulheres em contexto de minoria, mas onde a autora comete um enviesamento, ao concluir que os resultados obtidos podiam ser generalizados a qualquer grupo social em contextos semelhantes e em situação de minoria (i.e., independentemente do grupo de sexo, étnico, etc.). Por outras palavras, Kanter (1977) não percebeu que a discriminação não tem apenas a ver com uma questão de representação numérica, deve-se antes a um conjunto de fatores de ordem social, cultural e ideológica (Santos & Amâncio, 2014), existindo uma clara distinção no tratamento de mulheres e homens, de negras/os e brancas/os, etc. Em relação ao género, já em 1988, Zimmer (citada por Santos & Amâncio, 2014) salientou que, mesmo em contexto de minoria, os homens usufruem de mais benefícios do que as mulheres, concluindo que tal se deve à sua posição (elevada) na sociedade e à perceção representativa do seu grupo de pertença.

A *genderização* das organizações

O processo de socialização das mulheres é um fator decisivo na própria segregação de género ocorrente nas organizações, acabando por deixá-las em desvantagem perante os seus pares devido à discrepância no concurso a cargos melhores (Archbold & Schulz, 2008). Esta discrepância prende-se aos conceitos sociais assimétricos vigentes na sociedade (Acker, 1990; Amâncio, 1994), onde os papéis associados às mulheres estão, geralmente, reservados à esfera doméstica e relacional e, as características associadas aos homens, da agressividade e ambição, torna-os eleitos para cargos de topo, por serem características valorizadas nas organizações (Acker, 1990; Amâncio, 1992, 1994; Grube-Farrell, 2002; Santos & Amâncio, 2014).

Kanter (1977) salientou que, nestes contextos organizacionais, uma mulher não é percebida primeiramente como uma profissional, ou uma colega, mas sim como mulher. E caso as mulheres não correspondam ao estereótipo feminino, são vistas como frias, inacessíveis e egoístas e, caso correspondam, são, muitas vezes, percebidas como incompetentes (Santos & Amâncio, 2014). Assim, neste tipo de contextos, as mulheres estão duplamente condicionadas quer se comportem de forma estereotípica, quer se comportem de forma contra estereotípica.

Segundo Acker (1990), fenómenos deste tipo ocorrem, porque as organizações são “*genderizadas*”. Numa organização *genderizada* existem padrões de vantagens vs desvantagens, significado vs identidade, ação vs emoção que fazem distinção entre homens e mulheres (Acker, 1990). Para compreender estes processos de interação entre homens e mulheres e a forma como as organizações se encontram delimitadas pelo género (Santos & Amâncio, 2014), a teoria da *genderização* das organizações, de Acker (1990), tem sido essencial. Segundo a autora, esta *genderização* verifica-se, pelos menos, em cinco processos interativos:

- I. Na implementação de divisões de género, nas quais são delimitadas divisões em relação ao que é, ou não, permitido, em termos de desempenho profissional e de poder. Esta situação é visível na distribuição dos cargos de poder dentro das organizações, onde os homens ocupam a grande maioria das posições de chefia. No contexto organizacional, estas divisões são iniciadas no processo de recrutamento e seleção e, são mantidas pelas práticas organizacionais vigentes. No entanto, estas divisões não afetam unicamente o contexto organizacional, mas acabam por reforçar e prorrogar a desigualdade de género vigente a nível estatal, organizacional e familiar.
- II. A construção de símbolos que representam a distinção, estereótipos de género, e que prorrogam e reforçam as divisões de género vigentes. Estes estereótipos surgem de diversas fontes e, são alimentados por determinadas formas de expressão da linguagem

corrente, pela cultura popular e pelos *media*. Como consequência, em contexto organizacional, estes estereótipos acabam por associar atributos, estereotipicamente, masculinos a cargos de chefia e de poder, onde, as mulheres, ao tentarem evoluir na carreira, deparam-se com obstáculos estruturais. Fenómenos, como o “telhado de vidro” (i.e., *glass ceiling*), usado para descrever a discriminação de género em cargos superiores. É um fenómeno no qual mulheres com aspiração a cargos de liderança veem essa possibilidade negada, bloqueadas por uma barreira invisível, mas real, que tem o propósito de manter os cargos superiores predominantemente masculinos.

- III. Nas interações entre mulheres e homens, mulheres e mulheres, homens e homens, e em todas as interações padronizadas que estabeleçam relações de dominância e submissão. Estes processos de interação, são visíveis na comunicação organizacional: nas interrupções, nas intervenções, na proposição do tópico de discussão e, fazem com que exista uma fixação em relação aos papéis sociais. Consequentemente, esta fixação faz com que os homens sejam vistos como os atores principais e as mulheres como o suporte.
- IV. A *genderização* da identidade individual, que inclui conhecimento da atribuição de fatores gerais de género na cultura organizacional. Esta *genderização* da identidade é expressa em aspetos como a escolha de determinado trabalho, a linguagem usada, o vestuário utilizado e a apresentação do indivíduo como um membro *genderizado* da organização.
- V. O género está interligado com a criação e desenvolvimento dos processos responsáveis pela estrutura social, não só a nível organizacional, como a nível familiar e social. No entanto, em termos organizacionais, o género é um elemento determinante na estruturação da lógica organizacional, assume a congruência entre a responsabilidade, complexidade do trabalho e a posição hierárquica, ou nas suas assunções e práticas organizacionais. Apesar de, muitas vezes, as organizações tentarem assumir uma lógica organizacional neutra, em termos de género, existe uma *genderização* na estrutura organizacional, que é visível diariamente nas práticas organizacionais.

Para Acker (1990), a tão desejada neutralidade de género nas organizações é inexistente, o que se encontra é uma clara demarcação entre homens e mulheres. Esta divisão prende-se a papéis sociais muito intrínsecos na sociedade (Santos, 2010) que acabam por influenciar a lógica organizacional e a prorrogação das relações de género. Para Connell (2006), o género é um padrão social de relações distintas, nas quais a posição de homens e mulheres é definida, o seu significado cultural é negociado e a sua trajetória é delimitada. As relações de género

são multidimensionais e intimamente interligadas em todos os aspetos das nossas vidas. Em contexto organizacional, estas relações podem ser designadas por “regimes de género” e, segundo Connell (2006), podem ser divididas em quatro dimensões:

- I. A divisão do trabalho *genderizado* – a produção e o consumo encontram-se segmentados tendo em conta a *genderização*, o que acaba por incluir a distribuição *genderizada* das tarefas e, a divisão do trabalho remunerado e do trabalho doméstico. Esta divisão é uma presença preponderante no contexto organizacional, mesmo quando há um compromisso de proporcionar oportunidades iguais. O resultado, em qualquer altura, é o resultado dos processos que sustentam a divisão *genderizada* (e.g., codificação cultural de diferentes tarefas, o plano dos processos laborais e a organização hierárquica) e dos processos que minam essa divisão de trabalho (e.g., o recrutamento para além do género, a reestruturação do processo laboral e a fluidez organizacional).
- II. As relações *genderizadas* de poder – a forma como é exercido o controlo, a autoridade e a força (e.g., hierarquia, poder legal, violência individual e coletiva) em simultâneo com a divisão *genderizada*. A organização hierárquica, o difícil acesso das mulheres a cargos de topo, continua a ser um dos principais problemas relativos à desigualdade de género organizacional. No entanto, mesmo em cargos de chefia, as mulheres têm dificuldade em estabelecer a sua autoridade, seja por relutância, de alguns homens, de aceitarem as direções propostas, seja por existirem alguns homens que acreditam que as regras foram quebradas para as mulheres terem alcançado determinada posição de chefia e que a sua rápida promoção é um risco para o contexto organizacional.
- III. Emoção e relações humanas – a forma como se alinha, entre pessoas e grupos, o apego e antagonismo (e.g., sentimentos de solidariedade, preconceito, desdém, atração sexual e repulsa) com a divisão *genderizada*. Estes sentimentos encontram-se associados aos padrões tradicionais da divisão de género e, por se encontrarem tão enraizados na nossa cultura, não se extinguem com facilidade. Muitas vezes, mesmo que se proporcione uma afirmação de medidas de género, as políticas tradicionais não conseguem incorporar, facilmente, esta transição e, conseqüentemente, acabam por surgir fortes emoções que podem incluir sentimentos de injustiça, traição, e de ressentimento à mudança.
- IV. A cultura de género e simbolismo – a identidade das mulheres não é pessoal, mas sim regida pela cultura, pela linguagem, pelos símbolos de diferença e pelos papéis sociais tradicionais. Apesar da crença nos papéis sociais não ter desaparecido, muitas das organizações tentam praticar uma cultura de neutralidade, onde tentam não demarcar as diferenças de género, ou fazem-no com limites. No entanto, esta neutralidade é difícil

de alcançar devido à incoerência e à complexidade das relações de género em contexto organizacional.

Assim, muitas vezes, as desigualdades de género registadas nas organizações são um reflexo da sociedade, ou da “ordem de género” mais alargada (Connell, 2006, p. 839), do seu sistema e dos seus valores (Acker, 1990). A crença de que os homens são mais competentes (Santos & Amâncio, 2014), de que existem tarefas que se adequam mais às mulheres ou mais aos homens (Amâncio, 1994; Grubbe-Farrell, 2002), ou a associação de determinadas características de género onde, conseqüentemente, a mulher deixa de possuir uma identidade individual para deter uma identidade de género (Acker, 1990; Amâncio, 1994; Connell, 2006; Grube-Farrell, 2002), são justificativos para a prorrogação das desigualdades de género em contexto organizacional. Para melhor caracterizar esta distinção, em seguida, será abordado o modelo de assimetria simbólica de género de Lígia Amâncio.

A assimetria simbólica de género

A investigação sobre assimetria simbólica de género surge na psicologia social na década de 1980, graças ao debate de conceitos em torno da identidade social e das relações intergrupais e, com a necessidade de se compreender o papel atribuído aos motivos motivacionais (e.g., identidade social positiva) como uma explicação para o favoritismo do *in-group* e a discriminação do *out-group* (Amâncio & Oliveira, 2006). O modelo da assimetria simbólica entre homens e mulheres surge, então, com o objetivo de acrescentar uma nova perspetiva às análises de investigação tradicionais e de preencher as lacunas deixadas em aberto pela análise intra e inter-individual (e.g., ver Amâncio, 1992, 1994). Este modelo, de análise ideológica, focaliza-se na simbologia que advoga da perceção e dos juízos dos indivíduos (Santos & Amâncio, 2007).

Segundo este modelo, os homens são percecionados como indivíduos e detentores do conceito universal de pessoa, existindo uma individualização dos homens e, por sua vez, as mulheres possuem uma identidade grupal de género, o que leva a uma desindividuação das mulheres (Amâncio, 1992, 1994). Este fenómeno é visível com o simples facto de ser homem, mesmo enquanto grupo, os homens são vistos, primeiramente, como detentores de uma identidade individual. Por outro lado, as mulheres são confundidas com a sua categoria e são vistas como mulheres, ou seja, possuem uma identidade grupal (Amâncio, 1992, 1994).

Esta desindividuação das mulheres encontra-se intrinsecamente relacionada com os estereótipos das características associadas às categorias de mulher e de homem (Amâncio, 1992, 1994). Segundo a autora, as características associadas aos homens são: a “instrumentalidade, independência e dominância”, por sua vez, as mulheres são associadas à: “expressividade,

dependência e submissão” (Amâncio, 1992, p. 10). Assim, para conseguir alcançar a sua identidade individual, a mulher tem de romper por completo com os conteúdos simbólicos associados à sua categoria e, desta forma, ir contra aquilo que é socialmente desejado e esperado (Amâncio, 1992).

Os estereótipos de género são distintos dos outros estereótipos, na medida em que os conceitos associados ao estereótipo de género estão organizados num universo comum e simbólico e, devido à sua função ideológica, têm servido como justificação na exploração de determinados grupos, como as mulheres, em detrimento de outros, como os homens (e.g., ver Santos, 2010). A associação de conceitos faz com que se formem expectativas comportamentais, que se encontram fortemente ligadas ao estereótipo. Por exemplo, a fundamentação do comportamento dos indivíduos é atribuída, e sustentada, pelas características associadas à sua categoria de pertença, os conteúdos simbólicos, devido ao processo de socialização e aos papéis sociais vigentes. Sendo assim, o bom desempenho, o sucesso, de um homem é, geralmente, atribuído a fatores internos, enquanto o sucesso de uma mulher é, geralmente, atribuído a fatores externos e circunstanciais (Amâncio, 1992, 1994).

A frequência das mulheres portuguesas, em força, no ensino superior e a sua crescente, e bem-sucedida, entrada no mundo do trabalho qualificado (CIG, 2013; Santos & Amâncio, 2016), veio destabilizar, um pouco, a estrutura hierárquica tradicional, onde a supremacia masculina era predominante. Além disso, apesar de saírem cada vez mais mulheres das universidades (CIG, 2013), continua a verificar-se uma predominância de mulheres em trabalhos ligados ao seu papel social (e.g., a educação, a saúde e a ação social), ou não qualificados, enquanto o poder político e empresarial continua entregue, maioritariamente, aos homens. Perante esta realidade, paradoxal, Amâncio (2008, citada por Santos, 2010) defende que as qualificações não são suficientes para as mulheres conseguirem aceder a determinados cargos elitistas, por existirem critérios não meritocráticos envolvidos nessa seleção.

Em 2006, Almeida caracterizou o “perfil de competências do/a Inspetor/a” (p.46) da PJ em Portugal. De facto, a autora realizou um estudo com 92 membros desta instituição, com o objetivo de averiguar se as características associadas ao homem eram percecionadas como ideais e/ou se as características associadas à mulher eram percecionadas como indesejadas e “dominadas”. As inspetoras foram percebidas como pertencentes ao grupo dominado e os inspetores foram percebidos como pertencentes ao grupo dominante e de referência.

Como tal, é importante procurar desconstruir os estereótipos e implementar dinâmicas organizacionais mais positivas, de forma a reduzir as barreiras às mulheres e, torná-las menos visíveis e mais integradas na cultura organizacional (Santos & Amâncio, 2014), não só em

contextos onde as mulheres constituem uma minoria reduzida, mas também em contextos de maior equilíbrio numérico. No entanto, para já, sabemos que, muitas vezes, nestes contextos mais equilibrados, também emerge uma resistência por parte do grupo dominante (Yoder, 1991) que proporciona o aumento de sentimentos de resistência face ao grupo dominado (Connell, 2006).

Desta forma, sustentado pelo enquadramento teórico exposto, e perante a escassa investigação sobre a PJ em Portugal, o presente estudo pretende analisar as dinâmicas de género neste contexto, concretamente na carreira de investigação criminal, onde já há um maior número de mulheres (i.e., segundo a categorização de Kanter, o grupo em análise estará situado entre os grupos distorcidos e inclinados). Partindo da teoria do *tokenism* de Kanter (1977), o estudo adota uma perspetiva de género, recorrendo às teorias expostas para a análise e interpretação dos resultados obtidos (e.g., Acker, 1990; Connell, 2006; Amâncio, 1994). Especificamente, o estudo pretende:

- (i) verificar as semelhanças e diferenciações de género na PJ, particularmente no sentido de perceber se as mulheres sentem, ou sentiram, algum tipo de obstáculos à sua integração na organização, ou algum tipo de desigualdades de género ao longo da sua carreira profissional, em relação ao grupo dominante (i.e., os homens), e
- (ii) verificar se os resultados corroboram a teoria de Kanter (1977), ou seja, se as mulheres com carreira na investigação criminal na PJ já se defrontaram com as consequências associadas ao fenómeno do *tokenism* (i.e., a visibilidade, polarização e/ou assimilação), levando à sua discriminação e marginalização no contexto.

Capítulo II - Método

A entrevista individual semiestruturada foi a ferramenta escolhida para procurar perceber os fenómenos em estudo, por ser uma ferramenta fundamental de recolha de informação (King & Horrocks, 2011). Segundo Duarte (2004) entrevista é uma técnica de recolha de informação essencial no mapeamento de “práticas, crenças, valores e sistemas classificatórios de universos sociais específicos, mais ou menos bem delimitados, em que os conflitos e contradições não estejam claramente explícitos” (p. 275). Esta técnica envolve a elaboração de um guião com tópicos gerais e pretende ser, simultaneamente, formal e informal e obter um discurso mais ou menos livre, visando os objetivos da investigação (Duarte, 2004). Assim, esta técnica irá permitir-nos conhecer o contexto em análise, através do constructo das pessoas entrevistadas que se encontram ligadas ao objeto de estudo (King & Horrocks, 2011), sendo apropriada para explorarmos a problemática em maior profundidade, de forma a conhecer as diversas ramificações.

Ao recorrer à técnica das entrevistas, foi necessário algum cuidado na forma como produzimos e tratamos a informação recolhida. Segundo Pidgeon e Hewood (1997), há quatro fatores que podem influenciar a produção de conhecimento através das entrevistas: (i) o ponto de vista dos/as participantes; (ii) a interpretação do/a investigador/a; (iii) o contexto social no qual tanto os/as participantes como o/a investigador/a estão inseridos/as e (iv) e a validade das interpretações para a comunidade científica. Assim, é fundamental ter o objetivo de estudo bem estruturado e um domínio de conhecimento prévio articulado e direcionado para a temática em análise.

Em métodos qualitativos, o tamanho da amostra é determinado pela saturação da informação, ou seja, quando já não surgem novas temáticas ao longo das entrevistas, havendo uma clara repetição de ideias. Francis et al. (2010) identificaram dois princípios centrais que ajudam a determinar o tamanho da amostra: (i) a amostra de análise inicial, onde, previamente, se delimita um determinado número de entrevistas, tendo em conta os objetivos da investigação; e (ii) o critério de paragem, segundo o qual, após obtida a amostra de análise inicial, não emergindo novas temáticas, é sinal de saturação.

Participantes

Neste estudo, foram realizadas 18 entrevistas individuais semiestruturadas a 11 mulheres e sete homens, com idades entre os 39 e os 60 anos ($M = 51$; $DP = 5,60$), tendo, em média, as mulheres 48 anos ($DP = 5,05$) e os homens 55 anos ($DP = 3,25$). Em relação ao estado civil, seis mulheres e quatro homens são casados/as, quatro mulheres são solteiras, e três homens e uma mulher são divorciados/a.

O critério de seleção dos entrevistados/as implicou a obrigatoriedade de estes/as se encontrarem a exercer a atividade na PJ, especificamente, na área de Investigação Criminal. A carreira de Investigação Criminal encontra-se dividida em cinco categorias profissionais: Inspetor Estagiário, Inspetor, Inspetor Chefe, Coordenador de Investigação Criminal e Coordenador Superior de Investigação Criminal. No Quadro 2.1. observamos a distribuição dos/as entrevistados/as por categoria profissional, à exceção da categoria de Inspetor/a Estagiário/a, por não haver nenhum/a entrevistado/a na mesma. O Quadro 2.1. é bastante revelador do elevado número de mulheres em cargos de chefia na Investigação Criminal da PJ atualmente.

Quadro 2.1.

Categorias de Investigação Criminal por sexo

Categoria profissional	Sexo feminino	Sexo masculino	Total
Inspetor/a	5	4	9
Inspetor/a Chefe	1	3	4
Coordenador/a de Investigação Criminal	4	-	4
Coordenador/a Superior de Investigação Criminal	1	-	1
Total	11	7	18

No que respeita ao tempo de atividade dos/as entrevistados/as na PJ, como revela o Quadro 2.2., mais de 50% dos entrevistados, cinco mulheres e cinco homens, exercem funções na PJ entre os 21 e os 31 anos e apenas um entrevistado exerce funções há mais de 31 anos.

Quadro 2.2.

Tempo de atividade na Polícia Judiciária por sexo

Tempo de atividade	Sexo feminino	Sexo masculino	Total
10 a 20 anos	6	1	7
21 a 31 anos	5	5	10
>31 anos	-	1	1
Total	11	7	18

Procedimento

Por forma a realizar as entrevistas, foram contactados/as coordenadores/as de diversas brigadas, através de um *email*, que dava conta do teor da entrevista e do objetivo do estudo, solicitando a sua participação. As entrevistas foram sendo realizadas à medida que os/as coordenadores/as iam respondendo positivamente. Em seguida, foi adotada a técnica da “bola-de-neve”, ou seja, à medida que as entrevistas iam sendo realizadas, iam-se solicitando mais contactos de elementos das suas brigadas disponíveis para a entrevista.

As entrevistas foram todas realizadas na PJ entre janeiro e fevereiro do corrente ano, aproveitando a realização do estágio na instituição para o efeito. No caso das chefias, inspetores/as chefes e coordenadoras, as entrevistas decorreram no seu gabinete, e, no caso dos/as inspetores/as, as entrevistas decorreram numa sala de reuniões. A duração das entrevistas variou entre os 00h20m e os 00h45m.

O número de entrevistas realizadas foi delimitado tendo em conta os critérios de saturação de entrevistas de Francis et al. (2010). Todo o processo decorreu sem percalços, com uma boa adesão. O facto de estar a estagiar no local facilitou bastante esta aproximação.

Todos/as os/as participantes assinaram um consentimento informado que relembra os objetivos do estudo e que garantia o total anonimato da sua identidade. O consentimento informado autorizava, ainda, a gravação da entrevista, para efeitos de transcrição fidedigna e exata de todo o material adquirido. No final, as entrevistas foram transcritas na totalidade.

Instrumento

A recolha de dados foi realizada através de uma combinação de metodologias: um pequeno questionário, centrado nas características sociodemográficas, que foi aplicado no início e, assim, também utilizado como um “quebra gelo” entre a investigadora e o/a entrevistado/a; e a entrevista individual semiestruturada, cujo guião englobava várias questões (ver em Anexo) divididas em duas grandes dimensões temáticas centradas no contexto da profissão:

- i) O ingresso na PJ – procurou conhecer as suas motivações, trajetória profissional e, em particular, o processo de integração e adaptação ao longo da sua vida profissional, no sentido de identificar eventuais obstáculos, em particular vivenciados pelas mulheres.
- ii) O contexto profissional atual – centrando-se na questão das desigualdades de género, pretendeu i) conhecer as suas opiniões sobre a situação no contexto profissional no que diz respeito à representatividade de homens e mulheres na PJ e à promoção da igualdade de género na mesma; ii) explorar as suas próprias vivências no contexto profissional onde exercem a sua atividade relativamente a esta questão, sobretudo ligada às dinâmicas do *tokenism* e aos fenómenos da visibilidade dos membros do grupo minoritário (i.e., as mulheres), da polarização das diferenças entre os membros da minoria e os do grupo dominante por estes (i.e., por parte dos homens), e da assimilação aos papéis estereotípicos do grupo minoritário pelos membros do grupo dominante.

Estratégia analítica

O *corpus*, constituído pelo material das 18 entrevistas, foi preparado e submetido a uma análise temática, coadjuvada pelo programa informático NVivo 11. De facto, o NVivo foi utilizado como suporte inicial da análise das entrevistas, simplificando o processo de organização e codificação dos dados, bem como a interpretação dos mesmos (Bergin, 2011). Optou-se por um procedimento que se centrou em procurar a diversidade ou a comunalidade dos pontos de vista expressos pelos/as entrevistados/as sobre cada um dos temas em análise e não sobre a especificidade de cada uma das entrevistas ou percursos individuais.

Tendo em conta o material das entrevistas e os objetivos da investigação, em seguida, optou-se pela análise temática por ser uma técnica que possibilita identificar, analisar e relatar padrões temáticos dos dados (Braun & Clarke, 2006), permitindo, assim, identificar diversos subtemas dentro dos grandes temas em análise. De facto, segundo estas autoras, a análise temática tem dois objetivos: (i) refletir sobre a “realidade” e (ii) revelar, sondar, além da superfície da “realidade”. Como tal, o *corpus* foi segmentado em unidades de registo variáveis, fundamentado por critérios semânticos.

Visando os objetivos da investigação, previamente, definiram-se cinco temas dedutivos, tendo em conta a revisão de literatura: (i) os obstáculos à integração, (ii) as desigualdades de género, a (iii) visibilidade, (iv) polarização e (v) assimilação.

De forma a assegurar a fiabilidade e validade interna dos dados (Vach, 2005), 22% das entrevistas foram classificadas num acordo interobservadores, seguindo o coeficiente de *kappa*. Os dados das duas investigadoras foram reunidos num ficheiro Excel e, com um *software* de cálculo de acordo interjuízes - o ReCal2 - calculou-se o nível de exclusividade dos temas. Registou-se um acordo no tema “desigualdades de género” de 0.90, na “visibilidade” de 0.94, na “polarização” de 0.81, e, por último, no tema “assimilação” de 0.92. No geral, o resultado foi bastante positivo, existindo uma percentagem de acordo interobservadores superior a 96%.

Foram, ainda, consideradas na análise as seguintes variáveis sociodemográficas: o sexo (masculino vs. feminino) e o cargo que ocupam na instituição (ver Quadro 2.1.).

Capítulo III - Resultados

A análise do material das entrevistas revelou alguns padrões nos discursos dos/das entrevistados/as. Para entender melhor estes padrões, foi estabelecida a frequência com que os/as 18 entrevistados/as fizeram alusão aos temas em análise. Como tal, contabilizaram-se as unidades de registo (i.e., segmentos dos discursos) pelos temas existentes: (i) nos obstáculos à integração identificaram-se 19 unidades de registo; (ii) nas desigualdades de género 48; (iii) na visibilidade identificaram-se 41; (iv) na polarização identificaram-se 26; e (v) na assimilação verificaram-se 101 unidades de registo. O Quadro 3.1. ilustra a distribuição das unidades de registo pelos temas em função do sexo. Há um maior contributo das entrevistadas nos temas delimitados, exceto na polarização, onde o contributo se encontra igualmente dividido.

Quadro 3.1.

Unidades de registo por tema e por sexo

Sexo	Obstáculos à integração		Desigualdades de Género		Visibilidade		Polarização		Assimilação	
Feminino	14	74%	32	67%	29	71%	13	50%	68	67%
Masculino	5	26%	16	33%	12	29%	13	50%	33	33%
Total	19	100%	48	100%	41	100%	26	100%	101	100%

O Quadro 3.2. sintetiza os temas abordados durante as entrevistas e a sua incidência por sexo. Podemos verificar que os cinco temas foram mencionados por todos os entrevistados e praticamente todas as entrevistadas, exceto a polarização, onde quatro não a mencionaram, e os obstáculos à integração, onde oito não mencionaram a temática. A assimilação foi abordada pela totalidade da população entrevistada (n=18).

Quadro 3.2.

Tema mencionado por sexo

Sexo	Obstáculos à integração	Desigualdades de Género	Visibilidade	Polarização	Assimilação
Feminino	6	10	10	8	11
Masculino	4	7	7	6	7
Total	10	17	17	14	18

No que diz respeito à frequência das unidades de registo, o Quadro 3.3. mostra a predominância dos discursos temáticos, unidades de registo, por categoria profissional. Verifica-se que são os/as Inspetores/as (n=9) que mais contribuem (45%), respetivamente, 40% relativos às “desigualdades de género”, 39% à “visibilidade”, 58% à “polarização” e 44% à “assimilação”. Em seguida são as Coordenadoras de Investigação Criminal quem mais contribui (n=4), detendo, em média, 28% das unidades de registo. Os/A Inspetores/a Chefes (n=4) 20% e a Coordenadora Superior de Investigação Criminal 7% contribuem menos.

Quadro 3.3.

Unidades de registo por categoria profissional

Categoria profissional	Obstáculos integração		Desigualdades de Género		Visibilidade		Polarização		Assimilação	
Inspetor	8	42%	19	40%	16	39%	15	58%	45	44%
Inspetor Chefe	4	21%	9	19%	9	22%	5	19%	21	21%
Coordenador de Investigação Criminal	6	32%	16	33%	13	32%	5	19%	28	28%
Coordenador Superior de Investigação Criminal	1	5%	4	8%	3	7%	1	4%	7	7%
Total	19	100%	48	100%	41	100%	26	100%	101	100%

O Quadro 3.4. cruza a frequência das unidades de registo por tempo de atividade. Constata-se que a população entrevistada que mais contribui para os discursos é a que se encontra na instituição há 21 a 30 anos, seguindo-se a que está na instituição há 10 a 20 anos. Na temática “Visibilidade” contribuem de igual forma para os discursos (i.e., 49%).

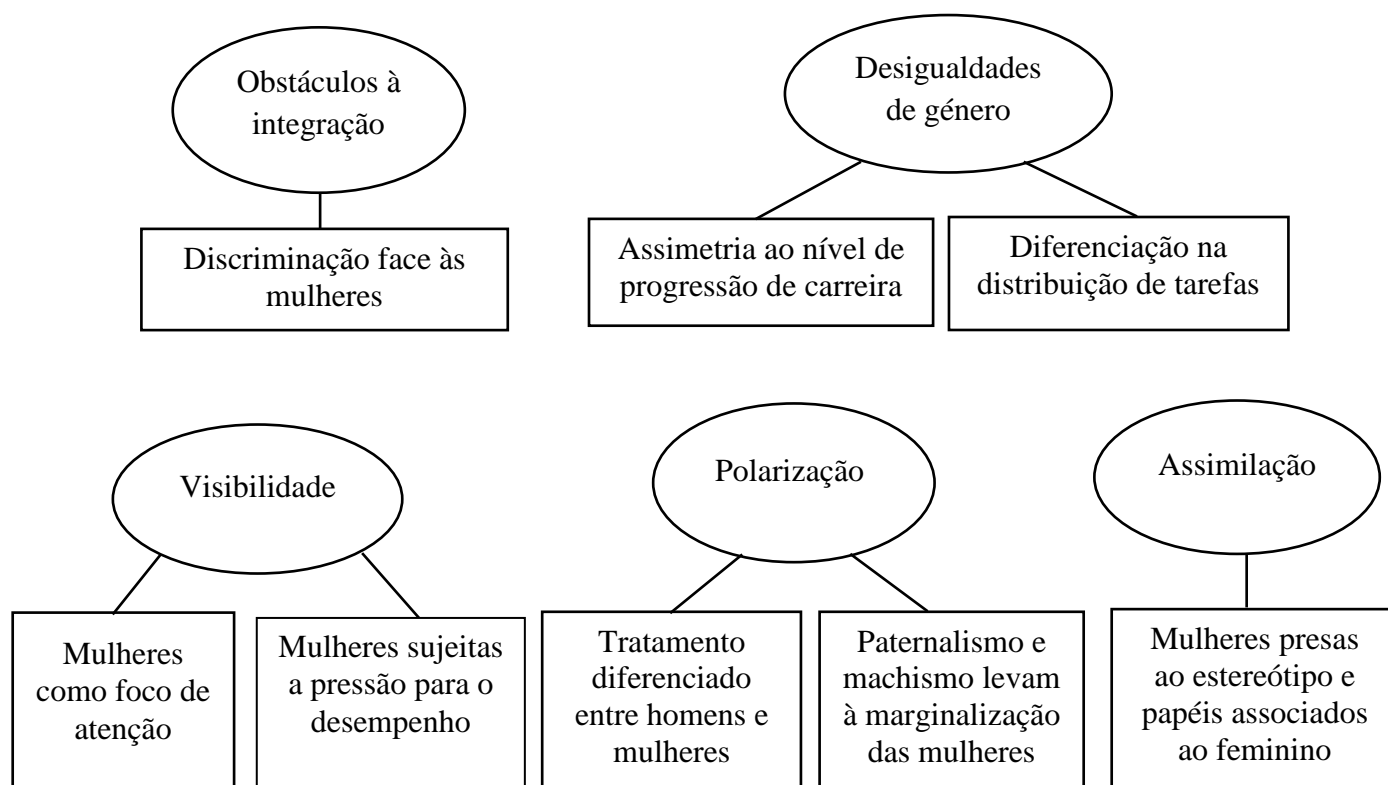
Quadro 3.4.

Unidades de registo por temas e por tempo de atividade

Tempo de atividade	Obstáculos à integração		Desigualdades de Género		Visibilidade		Polarização		Assimilação	
	Unidades	Porcentagem	Unidades	Porcentagem	Unidades	Porcentagem	Unidades	Porcentagem	Unidades	Porcentagem
10-20	4	21%	11	23%	20	49%	9	35%	39	39%
21-30	14	74%	32	67%	20	49%	16	61%	59	58%
> 31	1	5%	5	10%	1	2%	1	4%	3	3%
Total	19	100%	48	100%	41	100%	26	100%	101	100%

A análise do material das entrevistas permitiu identificar subtemas dentro de cada um dos temas (ver Figura 3.1.).

Figura 3.1.

Mapa dos temas e subtemas

Em seguida serão analisados, em mais profundidade, os cinco temas e, respetivos, subtemas identificados na análise dos resultados.

Obstáculos à integração

A análise do material das entrevistas, sobre o processo de integração e adaptação dos/as entrevistados/as na PJ ao longo da sua vida profissional, permitiu identificar um grande tema em torno dos “obstáculos à integração”. Este contou com o contributo de 10 entrevistados/as, seis mulheres e quatro homens (Quadro 3.2.) identificando-se 19 unidades de registo (ver Quadro 3.1.). É admitido que, embora seja difícil ingressar neste contexto, é particularmente difícil para as mulheres, que, muitas vezes, são discriminadas (Figura 3.1.), sendo tratadas como estagiárias, sujeitas a “partidas”, usadas como “adornos” e, por vezes, até mesmo sexualmente assediadas, como revelam os seguintes extratos:

"Eu penso que foi mais para mim do que para outros, mas havia, na altura, a cultura de colocar as pessoas à prova e de partidas. Aquilo que eles chamavam ‘partidas’. Depois umas partidas tinham piada e outras não tinham. E, pronto, eu acho que algumas das partidas que me fizeram foram um bocadinho mais longe do que foram com outros colegas homens." (mulher, 51 anos, inspetora chefe).

"Também tive conhecimento de algumas situações, já em 90 e tal. Houve umas inspetoras estagiárias que o chefe de estágio, mesmo da velha guarda, as andava a assediar de uma maneira mesmo chata. Elas passaram um estágio muito complicado e só me disseram... só soube no fim. Eu dava-me com ela, não tinha poder nenhum, e elas preferiram ocultar a situação, até porque se protegeram umas às outras... mas a situação era muito desagradável. Portanto, assumo que isto tenha acontecido muito. Agora é mais difícil." (mulher, 49 anos, coordenadora).

"Não era bem discriminação, mas também não era bem assédio sexual. A inspetora bonita servia para fazer companhia, não servia para trabalhar, pronto. A inspetora quando chegava, por parte de um responsável pelo estágio (porque nós temos uma parte que é o curso na escola e, depois temos um ano de estágio em que estamos integrados a fazer investigação), portanto, a inspetora tinha que ir beber o café com o tal superior. Até que um dia, ainda não era inspetora, era agente estagiária, eu disse que a agente estagiária não gostava de café e não bebia café e a pessoa disse-me: *‘olhe eu estou a convidá-la enquanto... [disse o seu nome], mas não se esqueça que eu sou o seu orientador de estágio!’*." (mulher, 44 anos, inspetora).

"Têm-se esbatido grandemente, mas há sempre essa dificuldadezinha acrescida por motivos da disponibilidade que é necessária. Sim, no início, quando eu entrei, ser mulher era um bocadinho como os estagiários. Ou tinha ganho o estatuto a pulso ou, então, era um bocadinho colocada à margem. Por vários fatores, pelo fator físico e pela mentalidade que, na altura, imperava, que era um bocadinho contra as mulheres."
(homem, 57 anos, inspetor).

Desigualdades de género

Na temática das “desigualdades de género”, como se verifica na Figura 3.1., foram identificados dois subtemas: registando-se (i) uma assimetria ao nível da progressão na carreira, e (ii) uma diferenciação na distribuição de tarefas. Esta temática contou com o contributo de 17 entrevistados/as, 10 mulheres e sete homens (ver Quadro 3.2.), sendo identificadas 48 unidades de registo (ver Quadro 3.1.).

A propósito das desigualdades de género, procurou-se concretamente entender se os/as participantes percebem a existência de desigualdades entre homens e mulheres na PJ e se sentem, ou já alguma vez sentiram, algum tipo de desigualdades ao longo da sua carreira profissional. A análise revela que, numa fase inicial, os/as entrevistados/as começaram por afirmar que já não existem desigualdades na PJ, no entanto, ao longo das entrevistas percebeu-se que estes/as estão conscientes da permanência de desigualdades entre homens e mulheres na PJ, nomeadamente, ao nível da progressão na carreira e no acesso aos cargos de direção, sendo justificadas pelo machismo que ainda existe, e pelo papel social que as mulheres desempenham na nossa sociedade, como ilustram os seguintes testemunhos:

“Sentem-se sempre pequenas subtilezas, em que, quando se fazem as avaliações finais, se opta, podendo, por um homem em vez de uma mulher.” (mulher, 52 anos, coordenadora).

“Não me lembro de mais nenhuma mulher a chefiar. As outras unidades são chefiadas por homens. As diretorias são todas chefiadas por homens. Aí, sim, aí, eles preferem. Quando é para cargos dirigentes, as mulheres são preteridas, digamos assim. Eles preferem, aí, preferem homens.” (mulher, 58 anos, coordenadora).

“(…) a nível de progressão é que se nota um bocado a diferença, porque, acho que, há mais tendência de progredirem os homens do que as mulheres.” (homem, 58 anos, inspetor).

“De qualquer das formas, nós somos uma sociedade machista que, ainda, tem alguns resquícios de machismo. Uma sociedade machista. Os homens ainda prevalecem na maior parte das profissões e, nomeadamente, até nos lugares de chefia.” (homem, 56 anos, inspetor).

“(…) as mulheres quando entram, estão em idade fértil e em início de famílias, de casamentos e dessas coisas todas. E, portanto, engravidam, naturalmente, nos primeiros anos. E, portanto, quando têm aquela aspiração de poder fazer uma carreira, estão ocupadas com as crianças, quer queiramos, quer não. Não é só na polícia que se verifica essa desigualdade, essa desigualdade mantém-se em todas as categorias, em todas as instituições, em todo o lado da sociedade.” (mulher, 51 anos, inspetora chefe).

Também são apontadas desigualdades entre homens e mulheres no que diz respeito à distribuição de certas funções, destacando-se a preferência dada aos homens relativamente ao desempenho de funções operacionais. A justificação dos/as entrevistados/as para a escolha de inspetores para desempenho de funções operacionais prende-se, sobretudo, com questões biológicas, estando, por um lado, ligada às características associadas aos homens (e.g., como a força física) e às mulheres (e.g., a questão da maternidade), bem como ao seu papel social de mães e cuidadoras:

“Presenciei, em conversas que têm comigo, por exemplo, quando é para buscas, quando é para fazer algum trabalho: “*Ah, é preferível mandar um homem!*” (mulher, 49, coordenadora).

“(…) valores de paridade entre homens e mulheres esbatem-se um pouco pela força das necessidades, da objetividade do nosso trabalho. Não quer dizer que não sejam necessárias, mas há trabalhos em que é necessário irem mais homens do que mulheres.” (homem, 57 anos, inspetor).

A propósito das desigualdades de género, procurou-se concretamente entender se os/as participantes percebem a existência de desigualdades entre homens e mulheres na PJ e se sentem, ou já alguma vez sentiram, algum tipo de desigualdades ao longo da sua carreira profissional. A análise revela que, numa fase inicial, os/as entrevistados/as começaram por afirmar que já não existem desigualdades na PJ, no entanto, ao longo das entrevistas percebeu-se que estes/as estão conscientes da permanência de desigualdades entre homens e mulheres na

PJ, nomeadamente, ao nível da progressão na carreira e no acesso aos cargos de direção, sendo justificadas pelo machismo que ainda existe, e pelo papel social que as mulheres desempenham na nossa sociedade, como ilustram os seguintes testemunhos:

“Sentem-se sempre pequenas subtilezas, em que, quando se fazem as avaliações finais, se opta, podendo, por um homem em vez de uma mulher.” (mulher, 52 anos, coordenadora).

“De qualquer das formas, nós somos uma sociedade machista que ainda tem alguns resquícios de machismo. Uma sociedade machista. Os homens ainda prevalecem na maior parte das profissões e, nomeadamente, até nos lugares de chefia.” (homem, 56 anos, inspetor).

“(…) as mulheres quando entram, estão em idade fértil e em início de famílias, de casamentos e dessas coisas todas. E, portanto, engravidam, naturalmente, nos primeiros anos. E, portanto, quando têm aquela aspiração de poder fazer uma carreira, estão ocupadas com as crianças, quer queiramos, quer não. Não é só na polícia que se verifica essa desigualdade, essa desigualdade mantém-se em todas as categorias, em todas as instituições, em todo o lado da sociedade.” (mulher, 51 anos, inspetora chefe).

Também são apontadas desigualdades entre homens e mulheres no que diz respeito à distribuição de certas funções, destacando-se a preferência dada aos homens relativamente ao desempenho de funções operacionais. A justificação dos/as entrevistados/as para a escolha de inspetores para desempenho de funções operacionais prende-se, sobretudo, com questões biológicas, estando, por um lado, ligada às características associadas aos homens (e.g., como a força física) e às mulheres (e.g., a questão da maternidade), bem como ao seu papel social de mães e cuidadoras:

“Presenciei, em conversas que têm comigo, por exemplo, quando é para buscas, quando é para fazer algum trabalho: “Ah, é preferível mandar um homem!” (mulher, 49, coordenadora).

“(…) valores de paridade entre homens e mulheres esbatem-se um pouco pela força das necessidades, da objetividade do nosso trabalho. Não quer dizer que não sejam necessárias, mas há trabalhos em que é necessário irem mais homens do que mulheres.” (homem, 57 anos, inspetor).

“(...) o homem, dado as funções, em determinado tipo de operações, distingue-se de uma forma, enfim, dado à sua potência e dado aos índices de testosterona que tem, de forma diferente, a mulher reage de outra... mas, mesmo aí, quando há buscas, as detenções, a força física, vem um bocado ao de cima.” (homem, 53 anos, inspetor chefe).

Visibilidade

No tema da “visibilidade” foram identificados dois subtemas: as mulheres como foco de atenção e as mulheres como estando sujeitas a pressão para o desempenho (ver Figura 3.1.). O tema da “visibilidade” foi mencionado por 17 entrevistados/as, 10 mulheres e sete homens (ver Quadro 3.2.) e identificaram-se 41 unidades de registo (ver Quadro 3.1.).

Aqui procurou-se perceber se, de facto, as mulheres se sentem mais visíveis do que os homens na PJ, um mundo tradicionalmente masculino, mas onde já muitas mulheres, em particular no contexto em análise - a Investigação Criminal. Os resultados revelam que há uma elevada visibilidade das mulheres neste contexto. Esta visibilidade é saliente quer quando as entrevistadas referem que todos/as os/as colegas no contexto profissional sabem o seu nome, quer quando referem que se elas destacam entre os seus pares homens, ou quando admitem que, num contexto masculino, as mulheres são sempre o foco de atenção, ou, ainda, quando afirmam que há uma pressão para o bom desempenho. Consequentemente, há uma necessidade da sua parte de corresponderem às expectativas (e.g., trabalhar mais para provar algo), de terem cuidado com a sua postura, que procuram que seja o mais profissional possível:

“(...) quase todos [sabem o seu nome], até fico admirada, às vezes, porque eu não os conheço.” (mulher, 44 anos, inspetora).

A mulher, se é solteira, é porque é disponível, ou estará disponível. Ou, se não é, ou porque é bonita, ou porque tem uma série de características que, numa casa manifestamente masculina... a mulher é sempre o foco de atenção por parte do homem. (homem, 50 anos, inspetor chefe).

“Por mim, sinto que temos de ter mais algum cuidado com a nossa postura, com a forma como estamos, porque toda a gente nos conhece. Enquanto um homem é mais um homem, nós somos aquela.” (mulher, 48 anos, coordenadora).

“Há sempre aquela coisa de a mulher não poder ser engraçada, bem vestida, inteligente e boa profissional. Isto é muita coisa para uma pessoa só. E, portanto, há tendência de

achar que as pessoas que são mais engraçadas, ou simpáticas, ou mais risonhas, não desempenham bem a função.” (mulher, 51 anos, inspetora chefe).

“A mulher tem outra forma no seu descritivo, tem outra forma de ser expor, em termos de pormenor, mais incisiva. Mas, tem a ver com a formação, com a própria estrutura das mulheres em relação à diferença que têm dos homens. A forma como se expõem, torna mais visível o seu trabalho. O seu trabalho tem alguma diferença, naturalmente, dos homens. É uma diferença considerada natural.” (homem, inspetor chefe).

Existe a consciência entre as entrevistadas e os entrevistados de que é, efetivamente, necessário um esforço extra da parte das mulheres, no sentido de provarem que são tão competentes e capazes como os pares, homens, num contexto profissional ainda machista:

“(…) as mulheres têm que se esforçar, um pouco mais, em todas as áreas e em todas as situações, para demonstrarem a mesma competência que têm os homens.” (mulher, 52 anos, coordenadora).

“(…) têm que fazer um esforço superior ao nosso. Porquê? Porque a polícia é ainda um lugar de mais homens e há sempre aquela cultura mais machista. E, se calhar, lidar com os colegas homens nem sempre é fácil e elas têm que fazer um esforço.” (homem, 57 anos, inspetor).

Polarização

No tema da “polarização”, foram identificados dois subtemas: (i) o tratamento diferenciado entre homens e as mulheres por parte dos seus pares; e (ii) o paternalismo (ver Figura 3.1.). Para esta temática, contribuíram as opiniões de 14 entrevistados/as, oito mulheres e seis homens (Quadro 3.2.), identificando-se 26 unidades de registo (ver Quadro 3.1.).

Neste âmbito, pretendeu-se verificar se os/as entrevistados/as sentem que há uma demarcação do grupo dominante em relação ao grupo minoritário, através de uma polarização das diferenças entre homens e mulheres na PJ, por parte daqueles, levando, desta forma, ao isolamento das mulheres e criando barreiras no contexto às mesmas. Os resultados revelam que os/as entrevistados/as notam que há, de facto, um tratamento diferenciado entre homens e mulheres na PJ. No entanto, percebem-se algumas diferenciações nos discursos dos entrevistados e das entrevistadas que destacamos de seguida.

De facto, os entrevistados sugerem que a diferença de tratamento se prende com um certo paternalismo da parte dos homens face às mulheres, fisicamente menos fortes do que eles, procurando protegê-las dos perigos associados à profissão, evitando que saiam para a rua:

“Por um lado, eram mais protegidas. Não as deixavam ir tanto para o meio do risco. Ficavam mais na retaguarda.” (homem, 51 anos, inspetor).

“No princípio da minha carreira, as mulheres tinham mais dificuldade em se imporem, porque eram colocadas um pouco de lado. Independentemente dos anos que já tinham, eram consideradas o ‘parente pobre’, até por questões físicas. Mas isso tinha a ver com os locais. Locais onde era preciso as pessoas serem mais físicas, muitas vezes, havia essa separação. Havia até, não digo que fosse inconsciente, mas não era logo à partida. Faziam-se equipas com mais poder físico, para a rua, por exemplo. A mulher era sempre colocada um bocadinho de lado, se possível.” (homem, 57 anos, inspetor).

Já as entrevistadas sentem que as mulheres são tratadas de forma diferente pelos seus pares, quer pessoalmente, quer as mulheres em geral, sendo, muitas vezes, excluídas das saídas e conversas, ou criticadas por eles, ora devido às ausências ligadas à maternidade, ora, simplesmente, para lhes mostrarem que têm poder sobre elas. Tal fá-las sentirem-se inferiores aos seus pares, num contexto onde permanece uma cultura machista:

“dizem indiretamente, porque falam das mulheres que são inspetoras: porque vão de baixa... porque, agora, é mais uma que está grávida e, agora, é mais não sei quantos meses... ou seja, eu acho que, diretamente, não é para mim, mas é para as mulheres.” (mulher, 48 anos, coordenadora).

“toda a gente estava à frente da porta, porque o *hall* era minúsculo e nós estávamos todos ali. E, no fim, o chefe, que ia à frente da equipa, veio chamar-me à atenção para isso: que eu, na próxima vez, não podia ficar à frente da porta. E isso foi só porque eu era mulher, tenho a certeza absoluta, porque toda a gente estava à frente da porta e ele só me chamou à atenção a mim. São estas pequenas coisas.” (mulher, 44 anos, inspetora).

“Já me senti excluída. Ignorada não. Excluída, no sentido de que eu, na minha vida, não fazer determinadas saídas, como ainda há tradições, por exemplo, a imperial, a saída à noite, eu não acompanho.” (mulher, 41 anos, inspetora).

“Porque também têm hábitos, criam-se amizades entre eles. Têm a mania de, ao fim da tarde, beber uma cerveja. E a maioria das mulheres, prefere ir às compras, ou beber um cafezinho. É diferente. Eu noto uma certa cultura machista aqui na polícia.” (mulher, 49 anos, coordenadora).

Assimilação

Neste tema pretendeu-se, basicamente, perceber se as mulheres profissionais da PJ são limitadas na sua profissão pelos papéis estereotípicos associados ao seu grupo social (dominado) de pertença (ver Figura 3.1.). Os resultados revelam que uma das grandes limitações apontadas, sobretudo pelas mulheres, se prende com os papéis sociais tradicionalmente associados às mulheres. De facto, percebem que, embora as mulheres já tenham entrado em força em diversas profissões do mercado de trabalho, como é o caso da PJ, continuam a ser elas as maiores responsáveis por tratar da casa e cuidar das crianças e educá-las, tendo de gerir a questão da “conciliação” entre a vida profissional e a vida familiar, o que as limita bastante. Alguns dos entrevistados partilham este sentimento, embora naturalizem a questão, passando a ideia de que se trata de uma preocupação inerente às mulheres:

“As mulheres acabam por estar muito limitadas. Porque a mulher continua a ter que exercer as suas funções de polícia, mas não se desliga da sua função de mãe.” (mulher, 48 anos, coordenadora).

“Porque somos mães, somos mulheres. Temos de tomar conta da casa, dos filhos, temos de tomar conta da educação. É complicado. E, eu posso falar. O meu marido é inspetor, como eu, e o homem não tem tanto o sentimento de família e de acompanhar a família. Nós, mulheres, nesse aspeto, somos mais cuidadosas e, muitas vezes, é difícil conciliar tudo isto. É muito difícil de gerir.” (mulher, 44 anos, inspetora).

“Porque, de facto, nós temos essa facilidade, se é que isso se pode dizer. Para nós o percurso profissional importa, a casa pouco. Então, há aí muitos casos de mulheres que são casadas com colegas, deve ser terrível, porque elas autoanulam-se para proporcionar que o marido tenha um percurso profissional.” (homem, 50 anos, inspetor chefe).

“Aquela preocupação de mulher, de mãe, tem mais que o homem, é verdade. O homem vai tendo também, mas a mulher, aí, tem mais ascendente, a preocupação é maior. Não

é só preocupação, de facto, a mulher dispensa mais tempo à família, aos filhos, ao marido, aos pais.” (homem, 53 anos, inspetor chefe).

Por outro lado, parece consensual que, na PJ, as mulheres são, muitas vezes, “empurradas” para determinadas tarefas ligadas ao estereótipo e papéis associados ao feminino, como é o caso das tarefas administrativas ou mais teóricas. Na descrição do tema da polarização, já tínhamos visto que algumas operações, sobretudo as que requerem a força física, são vedadas às mulheres, vistas como o ‘parente pobre’. No entanto, naturalizam estas diferenças apontadas entre homens e mulheres:

“Eu tenho a certeza que, na parte do crime económico, as mulheres têm mais vantagens. Têm mais êxito no crime económico, porque não é tão operacional. Esta componente operacional entra sempre.” (homem, 56 anos, inspetor).

“Se calhar, a mulher terá mais capacidades ao nível de escrita e desenvolvimento de todo o trabalho mais teórico e o homem terá mais potência física (...). O que a mulher veio fazer para a polícia foi exatamente humanizar, um bocadinho mais, a polícia.” (mulher, 41 anos, inspetora).

Apesar disso, é referido por algumas entrevistadas que há mulheres profissionais da PJ que detêm características, geralmente, associadas ao estereótipo masculino, requeridas no exercício das suas funções, defendendo que as mulheres são tão capazes quanto os seus pares:

“Eu acho que a maior parte das mulheres que estão na PJ já tinham certas características que, se calhar... estivessem associadas ao sexo masculino. Mas são da personalidade da pessoa. (...). O ser assertivo, o ser mais agressivo quando é preciso. Das colegas com quem trabalhei, achei sempre que havia uma boa gestão dessas emoções e conforme as situações de atuação.” (mulher, 39 anos, inspetora).

“As mulheres não têm nada de frágil, ou seja, são iguais a eles. Vão para a rua, pegam na arma, correm atrás de quem têm de correr e fazem o trabalho.” (mulher, 48 anos, inspetora).

Capítulo IV – Discussão

Este estudo surge com o objetivo geral de analisar as dinâmicas de género na PJ, especificamente no contexto da investigação criminal, onde já existe um maior equilíbrio de género (pelos menos, em termos numéricos). De facto, no contexto profissional em análise, em termos proporcionais, os grupos de sexo situam-se entre os grupos distorcidos e os grupos inclinados, de acordo com a categorização de Kanter (1977). Por essa razão, pensámos que seria interessante aprofundar os conhecimentos sobre as dinâmicas agora existentes nesse contexto, no sentido de (i) conhecer as semelhanças e diferenciações entre homens e mulheres (com o objetivo particular de perceber se elas sentiram mais obstáculos do que eles quando ingressaram na área da investigação criminal, ou se sentiram algum tipo de desigualdades ao longo da sua carreira profissional) e (ii) de perceber se os resultados corroboram a teoria de Kanter (1977) no que diz respeito às consequências associadas ao fenómeno do *tokenism* (i.e., da visibilidade, polarização e/ou assimilação), levando à discriminação e marginalização das mulheres neste contexto, agora mais equilibrado.

Sendo a teoria de Kanter (1977) neutra, em termos de género, o estudo procurou ir mais além, integrando uma perspetiva de género na análise dos resultados, na linha de Acker (1990), Connell (2006) e Amâncio (1992, 1994).

A análise dos resultados permite, desde logo, verificar a existência de uma consciência na perceção das desigualdades de género vigentes, não só ao nível da PJ, mas também ao nível da sociedade em geral, sobretudo por parte das entrevistadas, que contribuíram mais para os discursos obtidos (ver quadros 3.1. e 3.2.), reconhecendo e abordando mais os fenómenos negativos experienciados na instituição. É importante referir que, embora tenham sido entrevistadas apenas quatro coordenadoras da área de investigação criminal, a sua contribuição, em termos de conteúdo e unidades de registo, foi bastante elevada, em comparação com outras categorias (ver Quadro 3.3.).

Em relação ao primeiro objetivo específico, verificou-se que a integração das mulheres na carreira de investigação criminal da PJ é um processo difícil, tendo grande parte das mulheres entrevistadas sentido algum tipo de discriminação de género ao longo do seu percurso profissional (ver Figura 3.1.). Esta discriminação é, muitas vezes, sentida pela necessidade que estas mulheres têm de provar que são tão capazes como os seus pares, na linha de outros estudos (e.g., ver Archbold & Schulz, 2008; Kanter, 1977; Santos & Amâncio, 2014; Yoder, 2001). Segundo Stroshine e Brandl (2011), a necessidade que as mulheres têm de provar as suas

competências surge, muitas vezes, de forma a manter os relacionamentos saudáveis na organização e para serem aceites pelos seus pares, homens, que, muitas vezes, se mostram céticos em relação às suas competências (Belknap & Shelley, 1992, citadas por Stroshine & Brandl, 2011). No entanto, para as mulheres da PJ, especialmente para as que exercem a sua atividade em categorias mais operacionais, esta prova traduz-se num percurso mais difícil e atribulado, sendo mais discriminadas. De facto, as mulheres têm um estatuto equivalente ao de “estagiário”, sendo, muitas vezes, sujeitas a situações onde são postas à prova pelos seus pares do sexo masculino, subjugadas a “partidas” ou, no caso de não conseguirem provar as suas competências, colocadas de parte e consideradas “adornos”, ou, mesmo, assediadas sexualmente por superiores hierárquicos (especialmente, no primeiro ano de estágio).

Também se registam resultados importantes no campo das desigualdades de género na PJ, destacando-se duas questões centrais nos discursos dos/as entrevistados/as (Figura 3.1.): a assimetria existente entre homens e mulheres ao nível da progressão na carreira e do acesso aos cargos de poder; e a diferenciação na distribuição de tarefas, sendo ambas justificadas pelo machismo persistente na sociedade e pelos papéis sociais tradicionalmente atribuídos às mulheres (que as remetem, sobretudo, para a esfera privada). Ora, segundo Acker (1990), estas divisões de género são delimitadas quanto ao que é, ou não, permitido e, por consequência, os homens ocupam a maioria dos cargos de direção devido às práticas organizacionais vigentes. A difícil progressão na carreira das mulheres ocorre muito devido à atribuição simbólica dos papéis de género, o que, nas organizações, se traduz na forma como os homens são vistos: como os atores principais (Acker, 1990), estereotipicamente mais competentes (Santos & Amâncio, 2014), autoritários e racionais, ou seja, as pessoas ideais para ocupar estes cargos de topo.

A diferenciação registada no que diz respeito à distribuição de tarefas entre homens e mulheres também surge ligada à crença de que existem tarefas que se continuam a adequar mais aos homens, ou mais às mulheres, como já se verificou noutras investigações (e.g., Amâncio, 1994; Grubbe-Farrell, 2002). Na PJ, esta diferenciação traduz-se particularmente na escolha preferencial dos homens pelo desempenho de trabalhos mais operacionais (e.g., detenções, rusgas, trabalho de rua, etc.). Segundo os/as entrevistados/as, esta escolha prende-se, sobretudo, com questões biológicas (e.g., como a força física e a questão da maternidade), mas também com questões sociais (i.e., o papel social de mães e de cuidadoras das mulheres). Assim, na linha de Connell (2006), as relações *genderizadas* de poder são bem visíveis, continuando as características associadas aos homens a torná-los detentores da força e da autoridade e as características associadas às mulheres a aprisioná-las aos seus papéis sociais tradicionais. Este

aprisionamento da identidade das mulheres, ou desindividuação, nas palavras de Amâncio (1992, 1994), resultante de séculos de opressão (Grube-Farrell, 2002), tem sido essencialmente prorrogado pela cultura, pela linguagem e pelos símbolos de diferença, levando, segundo Acker (1990), as mulheres a ocupar, maioritariamente, um papel de suporte na sociedade, mais ligado às tarefas domésticas e ao cuidado da família.

Resumidamente, há algumas diferenciações de género na PJ, que se traduzem em mais obstáculos às mulheres, quer relativamente ao seu ingresso no contexto, quer ao seu percurso profissional. Tal mostra que, apesar de haver agora uma maior proporção de mulheres neste contexto da PJ, o caminho ainda está longe da **igualdade (efetiva) de género efetiva**.

No que concerne ao segundo objetivo específico deste estudo, que procurou perceber se as mulheres com carreira na investigação criminal da PJ experienciaram, durante o seu percurso profissional, o *tokenism*, identificado por Kanter (1977), confirmou-se a presença das três consequências associadas a este fenómeno: a visibilidade, a polarização e a assimilação.

Em relação à visibilidade, constatou-se que, embora a PJ seja uma organização onde, atualmente, já existe um elevado número de mulheres, as entrevistadas revelam sentir-se mais visíveis do que os seus pares, homens, sentindo que as mulheres são sempre foco de maior atenção e estão sujeitas a uma maior pressão para o desempenho (ver Figura 3.1.). Com efeito, estas mulheres da PJ sentem que são mais visíveis, traduzindo-se quer no facto de todos/as os/as colegas saberem o seu nome, quer por se destacarem entre os seus pares, homens, admitindo que, num contexto masculino, as mulheres são sempre o foco de maior atenção. Os entrevistados também contribuem para o reconhecimento deste fenómeno, afirmando que as mulheres são mais visíveis na instituição por esta ser uma “casa manifestamente masculina”. Esta visibilidade (observada e sentida) prende-se com o facto de as mulheres serem a exceção à norma no contexto, ou seja, por serem consideradas atípicas, principalmente nos cargos mais operacionais e de direção, como referem Bruckmüller, Ryan, Rynk e Haslam (2013), tornando-as, assim, mais expostas e alvo de mais críticas do que os homens.

A exposição à crítica está relacionada com outro tema ligado à visibilidade, onde é claro que as mulheres *tokens* se encontram sujeitas a pressões no seu desempenho, fazendo com que estas sintam que têm de trabalhar mais no sentido de conseguirem provar aos seus pares que são tão capazes quanto eles. Segundo Strohine e Brandl (2011), o fenómeno da visibilidade é claro em diversos estudos desenvolvidos na polícia, apontando dois casos (Belknap & Shelley, 1992; Wertsch, 1998; citados/as por Strohine & Brandl, 2011) que concluíram que a maioria das mulheres polícias sentia a necessidade de provar o seu valor, de forma a vencer o ceticismo existente em relação às suas capacidades e competências e, assim, serem aceites pelos seus

pares. Esta necessidade de as mulheres procurarem demonstrar valor está, muitas vezes, ligada à preferência dos homens sobre as mulheres para o desempenho de determinadas tarefas (Amâncio, 1994; Grubbe-Farrell, 2002) sendo que, na PJ, as características associadas aos homens são as que mais se assemelham ao perfil ideal de Inspetor (Almeida, 2006). Os/as entrevistados/as deste estudo demonstram estar conscientes desta necessidade de as mulheres provarem que são tão competentes e capazes como os seus pares, homens, num contexto profissional que, admitem, continua a ser machista.

Quanto à polarização, destacam-se questões que revelam um tratamento diferenciado entre homens e mulheres e um paternalismo e machismo que continuam a marginalizar as mulheres neste contexto. Com efeito, consta-se que, por vezes, as mulheres são colocadas de parte pelos seus pares na PJ e que há um tratamento desigual entre homens e mulheres. Esta distinção do tratamento ocorre quer de forma individual (face a uma mulher), quer de forma grupal (face a várias mulheres). As mulheres são, desta forma, por vezes, excluídas das saídas e conversas entre colegas e criticadas pelos seus pares, nomeadamente, devido a ausências ligadas à maternidade. Segundo Yoder (2003), é esta diferenciação no tratamento (onde, geralmente, se estabelecem e comparam as diferenças entre homens e mulheres) que é responsável pela prorrogação da cultura machista vigente na sociedade e, neste caso, na PJ. Consequentemente, este tratamento, visivelmente desigual entre homens e mulheres, faz com que as mulheres se sintam inferiores aos seus pares, podendo mesmo levar à sua marginalização (Kanter, 1977) pelos mesmos.

Também se regista um certo paternalismo nesta organização, onde as mulheres continuam a ser consideradas pelos seus pares como fisicamente menos fortes do que os homens, sentindo, por essa razão, a necessidade de as proteger dos perigos associados à profissão. Desta forma, procuram que as mulheres não desempenhem tarefas tão operacionais, como o trabalho de rua. Por outras palavras, é realizado um ajustamento na distribuição das tarefas que se poderão, ou não, adequar às mulheres (Amâncio, 1994; Grubbe-Farrell, 2002) e aos homens.

Em geral, o paternalismo está muito ligado ao machismo e, como já foi referido, na PJ as mulheres são, muitas vezes, criticadas, nomeadamente, por se ausentarem durante a licença de maternidade. Considerando que a mulher é detentora de uma identidade grupal (Acker, 1990; Amâncio, 1994; Connell, 2006; Grube-Farrell, 2002), supostamente dependente e submissa (Amâncio, 1992, 1994), não deixa de ser pertinente questionar se, nos casos em que uma mulher opte pela maternidade e tenha de se ausentar, passa a ser percebida como uma trabalhadora menos fiável. Na prática, esta crença acaba por inflacionar a ideia de que todas as mulheres

necessitam de licenças de maternidade e, conseqüentemente, faz com que as mulheres acabem por ser tratadas de forma desigual em relação aos seus colegas, homens (Santos & Amâncio, 2014), percecionados como mais fiáveis. As mulheres são, assim, criticadas seja por, supostamente, não serem tão fisicamente capazes como **seus pares**, ou por se ausentarem com licenças de maternidade, sendo sempre, como constatámos na questão da visibilidade, alvo de maior escrutínio do que eles.

A assimilação foi o fenómeno mais reconhecido e mencionado pelos/as entrevistados/as ao longo das entrevistas (Quadro 3.1.), sendo saliente o facto de as mulheres se encontrarem presas ao estereótipo e aos papéis associados ao feminino (ver Figura 3.1.). De facto, as mulheres na PJ encontram-se limitadas pelos papéis estereotípicos associados ao seu grupo social de pertença, sentindo, por um lado, que continuam a ser elas as maiores responsáveis pela questão da “conciliação” entre a vida profissional e a vida familiar e, por outro lado, que, no contexto profissional, são, muitas vezes, “empurradas” para tarefas ligadas ao estereótipo e papéis associados ao feminino (e.g., tarefas mais administrativas ou teóricas). Regista-se, assim, o fenómeno do “aprisionamento dos papéis”, identificado por Kanter (1977).

Como tal, verificou-se que há um grande esforço, por parte das entrevistadas, de tentar gerir esta situação, relativa ao contexto profissional e à “conciliação” da sua vida familiar e profissional. Embora os entrevistados compartilhem deste sentimento e reconheçam que as mulheres têm responsabilidades acrescidas, há uma naturalização desta questão na medida em pensam tratar-se de interesses ou preocupações “normais” das mulheres.

Algumas entrevistadas contestam esta crença e salientam que há mulheres na PJ com características muito associadas ao estereótipo masculino, sendo tão capazes como os seus pares no exercício de atividades operacionais relativas à carreira de investigação criminal. Segundo Amâncio (1992), a única forma de esta competência ser reconhecida e, conseqüentemente, para que as mulheres deixem de possuir uma identidade de género, é crucial que estas rompam radicalmente os conteúdos simbólicos associados ao seu grupo de pertença (Amâncio, 1992) e se comportem de forma contraestereotípica. Só desta forma, tornando-se atípicas, as mulheres acabarão por conquistar a sua identidade individual.

Em conclusão, com este estudo foi possível analisar as dinâmicas de género na PJ, especificamente na área da investigação criminal. Embora haja uma elevada proporção de mulheres no contexto, este parece estar longe da igualdade de género. De facto, foi possível verificar que as mulheres encontram mais obstáculos do que os seus pares, homens, tanto

quando ingressam na profissão, como ao longo do seu percurso profissional, continuando, de certa forma, a ser percebidas e tratadas como “o outro” no contexto. Tal requer que as mulheres sejam mais persistentes e mais determinadas no sentido de conseguirem conquistar o seu lugar na instituição e serem percebidas como tão capazes como os homens.

Embora estas mulheres da PJ já não sejam consideradas *tokens*, de acordo com a categorização de Kanter (1977, ver Figura 1.4.), é pertinente salientar que se verifica o fenómeno do *tokenism*. Tal mostra que este fenómeno resulta de outros fatores sociais, culturais e ideológicos, nomeadamente, ligados ao género, na linha do que verificaram Santos et al. (2015) no contexto da medicina e, não tanto de fatores condicionados pela representação numérica, como Kanter (1977) defendeu. Parece, portanto, haver uma prevalência do género sobre as dinâmicas existentes nos contextos de maioria e minoria.

Resta dizer que, tendo em conta o carácter qualitativo do estudo e o facto de a amostra ser relativamente pequena, surgem limitações associadas aos resultados obtidos, não podendo ser generalizados a outras instituições, nem para a sociedade em geral. No entanto, esta investigação é essencial para o conhecimento da população em estudo, tendo permitido, através das entrevistas individuais, conhecer as suas perceções e crenças relativamente à questão das desigualdades de género no contexto atual da PJ. Além disso, também nos permitiu perceber que este reflete a sociedade, ou, como diria Connell (2006), a “ordem de género” mais ampla, o que nos remete para a importância que a sociedade tem para esta questão, bem como para promoção da mudança.

Finalmente, em termos de investigações futuras, seria pertinente considerar uma amostra mais alargada de forma a poder estabelecer padrões e alcançar resultados mais conclusivos. Assim, seria interessante desenvolver um estudo em várias organizações que detivessem na sua constituição diferentes grupos sociais (e.g., membros de sexos e origens étnicas diferentes), com diferentes configurações (distorcidos, inclinados e equilibrados), de forma a verificar se as consequências negativas identificadas são mais ao menos sentidas (ou sentidas de forma diferente) pelos membros dos grupos sociais, consoante a cultura organizacional, o grupo social, ou o seu tamanho.

Referências

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. doi:10.1177/089124390004002002
- Almeida, I. (2006). A Dimensão de género na investigação criminal: um estudo na Polícia Judiciária. Tese de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional. ISCTE, Lisboa.
- Amâncio, L. (1992). As Assimetrias nas representações do género. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 35, 9-22.
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e feminino. A Construção social da diferença*. Porto: Afrontamento.
- Amâncio, L., & Oliveira, J. M. (2006). Men as individuals, women as sexed category. Implications of symbolic asymmetry for feminist practices and feminist psychology. *Feminism & Psychology*, 16(1), 35-43. doi:10.1177/0959-353506060818
- Archbold, C., & Schulz, D. (2008). Making rank: The lingering effects of tokenism on female police officers' promotion aspirations. *Police Quarterly*, 11, 50-73. doi:10.1177/1098611107309628
- Bergin, M. (2011). NVivo and consistency in data analysis: reflecting on the use of a qualitative data analysis program. *Nurse Researcher*, 18, 3, 6-12. doi:10.7748/nr2011.04.18.3.6.c8457
- Best, D., & Williams, J. E. (2001). *Gender and culture Handbook of cultural psychology*. New York: Oxford University Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. http://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa
- Bruckmüller, S., Ryan, M. K., Rink, F., & Haslam, S. (2014). Beyond the glass ceiling: The glass cliff and its lessons for organizational policy. *Social Issues and Policy Review*, 8, 202-232. doi:10.1111/sipr.12006
- Carreiras, H. (2006). *Gender and the military. Women in the armed forces of Western democracies*. London: Routledge. doi: 10.1177/0095327X07307017
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, problemas e práticas*, 72, 31-52. doi:10.7458/SPP2012722617
- Connell, R. (2006). Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. *Public Administration Review*, 66(6), 792-960. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x
- Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar, Curitiba*, 24, 213-225. doi:10.1590/0104-4060.357

- Francis, J. J., Johnston, M., Robertson, C., Glidewell, L., Entwistle, V., Eccles, M. P., & Grimshaw, J. M. (2010). What is an adequate sample size? Operationalising data saturation for theory-based interview studies. *Psychology and Health*, 25(10), 1229-1245. doi:10.1080/08870440903194015
- Grube-Farrell, B. (2002). Women, work, and occupational segregation in the uniformed services. *Affilia*, 17(3), 332–353. doi:10.1177/0886109902173005
- Gustafson, J. (2008). Tokenism in policing: An empirical test of Kanter's hypothesis. *Journal of Criminal Justice*, 36(1), 1-10. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.12.001>
- Hare-Mustin, R., & Marecek, J. (1988). The meaning of difference: Gender theory, postmodernism, and psychology. *American Psychologist*, 43(6), 455-464. doi:10.1037/0003-066X.43.6.455
- Jackson, P. B., Thoits, P. A., & Taylor, H. F. (1995). Composition of the workplace and psychological well-being: The effects of tokenism on America's Black elite. *Social Forces*, 74(2), 543–557. doi:10.1177/1098611111423738
- Kanter, R. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *The American Journal Sociology*, 82, 965-990. doi:10.1086/226425
- King, N., & Horrocks, C. (2011). *Interviews in qualitative research*. London: Sage Publications.
- Marques, A. M. (2011). *Masculinidade e profissões: Discursos e resistências*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Polícia Judiciária (2001). *Balanço social 2000*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2002). *Balanço social 2001*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2003). *Balanço social 2002*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2004). *Balanço social 2003*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2005). *Balanço social 2004*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2006). *Balanço social 2005*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2007). *Balanço social 2006*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2008). *Balanço social 2007*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2009). *Balanço social 2008*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2010). *Balanço social 2009*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2011). *Balanço social 2010*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2012). *Balanço social 2011*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2013). *Balanço social 2012*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.
- Polícia Judiciária (2015). *Balanço social 2014*. Lisboa: Departamento de Recursos Humanos da PJ.

- PORDATA (2014). Taxa de emprego: total e por sexo (%). Consultado em 17 de dezembro de 2015 em <http://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
- Pidgeon, N., & Henwood, K. (1997). Using grounded theory in psychological research. In N. Hayes (Ed.), *Doing qualitative analysis in psychology* (pp. 245-272). Hove: Psychology Press.
- Santos, M. H. (2010). Género e política: Factores explicativos das resistências à igualdade. Tese de Doutoramento em Psicologia Social e Organizacional. ISCTE, Lisboa.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2007). Reacções às acções positivas – o olhar da psicologia social do género. In M. B. Monteiro, M. Calheiros, R. Jerónimo, C. Mouro, & P. Duarte (Orgs.), *Percursos de investigação em psicologia social e organizacional*, 5, (Vol. II, pp. 57-74). Lisboa: Edições Colibri.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2014). Sobremínorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reacções. *Análise Social*, 212, XLIX(3), 700-726.
- Santos, M. H., Amâncio, L., & Roux, P. (2015). Numbers do not tell the whole story: gender and medicine in Portugal. *Women's Studies International Forum*, 53, 73-82. doi: 10.1016/j.wsif.2015.08.005
- Stroshine, M., & Brandl, S. (2011). Race, gender, and tokenism in policing: An empirical elaboration. *Police Quarterly*, 14(4), 344-365. doi: 10.1177/1098611111423738
- Vach, W. (2005). The Dependence of Cohen's Kappa on prevalence does not matter. *Journal of Clinical Epidemiology*, 58(7), 655-661. doi: 10.1016/j.jclinepi.2004.02.021
- Yoder, J. D., & Sinnett, L. M. (1985). Is it all in the numbers? A case study of tokenism. *Psychology of Women Quarterly*, 9(3), 413-418. doi:10.1111/j.1471-6402.1985.tb00890.x
- Yoder, J. D., Schleicher, T. L., & McDonald, T. W. (1998). Empowering token women leaders. *Psychology of Women Quarterly*, 22(2), 209-222. doi:10.1111/j.1471-6402.1998.tb00151.x
- Yoder, J. D., & Berendsen, L. L. (2001). "Outsider within" the firehouse: African American and White women firefighters. *Psychology of Women Quarterly*, 25(1), 27-36. doi:10.1111/1471-6402.00004
- Yoder, J. D., & Kahn, A. S. (2003). Making gender comparisons more meaningful: A call for more attention to social context. *Psychology of Women Quarterly*, 27, 281-290. doi: 10.1111/1471-6402.00108

Anexo

A integração e adaptação ao trabalho de investigação criminal na Polícia Judiciária

Esta entrevista integra-se no projeto de estágio e dissertação no âmbito do Mestrado em Psicologia das Relações Interculturais do ISCTE, realizado no Gabinete de Psicologia e Seleção na EPJ, que tem como objetivo analisar a perceção dos entrevistados sobre a sua integração e adaptação ao trabalho na Polícia Judiciária, focando as (des)igualdades de género. A entrevista será gravada, de forma a garantir que a informação obtida seja tratada de forma integral e o mais completo possível, com a maior imparcialidade, garantindo total anonimato e confidencialidade da informação recolhida.

Consentimento Informado

Fui informado/a dos objetivos do estudo e da utilização da informação recolhida através da entrevista, autorizando desta forma o registo áudio da mesma. Esta entrevista será utilizada exclusivamente para efeitos científicos e de formação interna da Escola de Polícia Judiciária, mantendo total confidencialidade dos dados obtidos.

Assinatura: _____ Data: _____

Estagiária: Catarina Delgado, catarinadelgado92@gmail.com

Orientadora GPS/EPJ: Guida Manuel, guida.manuel@pj.pt

Dados Sociodemográficos

1. Categoria:

- Inspetor-estagiário
- Inspetor
- Inspetor Chefe
- Coordenador de Investigação Criminal
- Coordenador Superior de Investigação Criminal

1.1 Tempo de Serviço na(s) categoria(s) _____

2. Idade: _____

3. Estado Civil: _____

4. Habilitações Literárias: _____

5. Local de Trabalho:

- Diretoria
- Unidade Nacional
- DIC
- EPJ

Guião da Entrevista às Mulheres

1. Ingresso na PJ

1.1. Razões, motivações ou fatores que a levaram a optar pela PJ.

- Porque decidiu ser polícia? Porquê a PJ? Como correu o seu processo de integração e adaptação ao longo da sua vida profissional?

2. Contexto profissional atual

2.1. Desigualdades de género na PJ.

Quando olhamos para a representatividade de homens e mulheres na PJ e na Polícia, em geral, ainda verificamos uma diferença numérica, em particular nalgumas categorias ou contextos.

- O que acha desta situação?
- Qual a perspetiva que tem da promoção da igualdade de género na PJ e no trabalho de Polícia em geral? Como acha que pode ser promovida a igualdade de género no trabalho de Polícia?

2.2. Se sente uma maior visibilidade por ser uma mulher.

- Sente-se mais visível na PJ por ser mulher? Todos sabem o seu nome e a conhecem?
- Sabe quantas mulheres existem no seu contexto de trabalho?
- Alguma vez sentiu a necessidade de provar as suas competências ou pressões para um melhor desempenho?

2.3. Se sente, ou já sentiu, que há uma polarização exagerada nas diferenças entre mulheres e homens na PJ, levando ao isolamento das mulheres e criando/mantendo barreiras.

- Como se sente na PJ? Já se sentiu tratada de forma diferente por ser mulher?
- Já alguma vez se sentiu excluída (por exemplo, das conversas, das saídas com colegas...) ou foi ignorada pelos colegas.

2.4. Se sente, ou já sentiu, que há uma assimilação aos papéis estereotípicos do grupo.

- O que é para si ser mulher na PJ? Quais as vantagens e desvantagens?
- O que é para si ser homem na PJ? Quais as vantagens e desvantagens?
- Na sua opinião, quais são as expectativas dos seus colegas face a si enquanto mulher?
- Acha que as características geralmente associadas às mulheres (e.g., frágeis, emotivas) são assimiladas pelas mulheres da PJ?
- Sente que as mulheres na PJ tendem a assumir posturas tradicionalmente masculinas?
- Em suma, já sentiu algum obstáculo à sua aceitação, integração ou adaptação, ou assédio, algumas resistências por parte das/dos colegas por ser mulher?

Guião das Entrevistas aos Homens

1. Ingresso na PJ

1.1. Razões, motivações ou fatores que o levaram a optar pela PJ.

- Porque decidiu ser polícia? Porquê a PJ?
- Como correu o seu processo de integração e adaptação ao longo da sua vida profissional?

2. Contexto profissional atual

2.1. Desigualdades de género na PJ.

Quando olhamos para a representatividade de homens e mulheres na PJ e na Polícia, em geral, ainda verificamos uma diferença numérica, em particular nalgumas categorias ou contextos.

- O que acha desta situação?
- Qual a perspetiva que tem da promoção da igualdade de género na PJ e no trabalho de Polícia em geral?
- Como acha que pode ser promovida a igualdade de género no trabalho de Polícia?

2.2. Se sente que as mulheres têm uma maior visibilidade,

- Para si, quem está mais visível ou é foco de maior atenção, os homens ou as mulheres?
- Sabe quantas mulheres/homens existem no seu contexto de trabalho?
- Alguma vez sentiu a necessidade de provar as suas competências ou pressões para um melhor desempenho?

2.3. Se sente, ou já se sentiu, que há uma polarização exagerada nas diferenças entre mulheres e homens na PJ, levando ao isolamento das mulheres e criando/mantendo barreiras.

- Como se sente na PJ? Já se sentiu tratado de forma injusta?
- Sente que as mulheres são tratadas de diferente forma?
- Já alguma vez se sentiu excluído (por exemplo, das conversas, das saídas com colegas...) ou foi ignorado pelos colegas? Alguma vez observou alguma colega ser excluída por ser mulher?

2.4. Se sente, ou já sentiu, que há uma assimilação aos papéis estereotípicos do grupo.

- O que é para si ser homem na PJ? Quais as vantagens e desvantagens?
- O que é para si ser mulher na PJ? Quais as vantagens e desvantagens?
- Na sua opinião, quais são as expectativas dos seus colegas face a si? E o que esperam das colegas mulheres?
- Acha que as características geralmente associadas às mulheres (e.g., frágeis, emotivas) são assimiladas pelas mulheres da PJ?
- Sente que as mulheres na PJ tendem a assumir posturas tradicionalmente masculinas?
- Em suma, já sentiu algum obstáculo à sua aceitação, integração ou adaptação, ou assédio, algumas resistências por parte das/dos colegas? Na sua opinião, as mulheres vivenciam mais ou menos este tipo de experiências por serem mulher?