



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Dinâmicas de Género num Contexto Profissional Masculino:
O Caso da Força Aérea Portuguesa**

Patrícia Soares Morais

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora

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

Outubro, 2019



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Dinâmicas de Género num Contexto Profissional Masculino:
O Caso da Força Aérea Portuguesa**

Patrícia Soares Morais

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora

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

Outubro, 2019

Agradecimentos

À minha orientadora, Doutora Maria Helena Santos, por todo o seu tempo e dedicação no decorrer desta etapa. Por todas as leituras e recomendações que me fez, até ao último dia. Por ser incansável e ter estado sempre pronta a ajudar-me, em todos os momentos, mais ou menos silenciosos, sem nunca ter deixado de apostar em mim. A si, que tem o nome querido da minha mãe, muito obrigada, do fundo do meu coração.

Ao meu pai, Luís, por todo apoio que me deu desde o início do meu percurso académico. Por todo o amor, esforço e sacrifício que fez para que eu, hoje, seja a pessoa que sou e possa estar a concluir a minha formação na área que sempre desejei e que ele, apesar das suas ideologias, nunca questionou. A ti, pai, um grande obrigada por tudo o que fizeste por mim.

A toda a minha restante família, a quem sou muito grata, um grande obrigada por me terem acompanhado naqueles que foram os momentos mais importantes para mim, ao longo destes cinco anos. Um obrigada especial aos meus avós, Júlia, Joaquim e Silvina, que tenho a sorte de ainda ter comigo e que tanta ajuda me deram. Um obrigada especial à minha tia, Sofia, o meu trevo da sorte, por todas as boas conversas que tivemos, desde o início deste percurso, e por teres deixado sempre a tua marca quando mais fazia sentido.

Ao meu namorado, Tiago, por ser a personificação de todo o apoio emocional e estrutura que precisei nestes últimos meses e que nele encontrei. Por ter sido o meu grande pilar e me ter ouvido vezes sem conta, mesmo quando já não percebia nada do que eu estava a dizer. A ti, um enorme obrigada por toda a positividade que tanto te caracteriza, pelos incentivos que me deste e, por teres acreditado mais em mim do que eu mesma, quando as forças me faltaram.

Aos meus amigos e amigas mais próximos, um grande obrigada por me terem acompanhado. À minha prima do coração, Maria, por todas as conversas que tivemos, todos os desabafos e essa tua positividade tão contagiante. À minha amiga Catarina, minha confidente, pela alegria que coloca nas coisas, pelo sorriso que me coloca a mim e por toda a preocupação que foi tendo para comigo. À minha amiga Daniela, com quem estou na luta desde o início e que, apesar de caminhos diferentes, me conhece tão bem e com quem partilho tanto. Sou grata.

Por último, mas não menos importante, obrigada à Força Aérea Portuguesa, por me ter permitido a realização da presente dissertação, especialmente, à Unidade em questão que, tão bem me acolheu e orientou na recolha dos dados, assim como, ao Centro de Psicologia, local onde estagiei e que, me auxiliou no processo de candidatura. Sem vocês, não seria possível.

Resumo

A presente dissertação pretendeu analisar as dinâmicas de género que ocorrem na Força Aérea Portuguesa (FAP), um contexto profissional marcadamente masculino. Para tal, integrou um estudo empírico com os objetivos específicos de analisar as experiências das mulheres a exercer a sua atividade no mesmo, em condição de minoria, bem como as perspetivas dos seus pares homens e, também, analisar as estratégias adotadas pelas mesmas para gerirem a situação. Foram pesquisados dados estatísticos a respeito do contexto e, através de uma abordagem que considerou a intersecção entre *tokenism* e hierarquia de género, incluindo as perspetivas de Acker (1990), Connell (2006) e Amâncio (1992), realizada uma revisão de literatura.

A investigação empírica contou com a realização de 16 entrevistas individuais semiestruturadas a militares da FAP, equilibradamente divididas, em termos de sexo, e com idades compreendidas entre os 19 e os 54 anos. Os resultados, analisados com recurso à metodologia da análise temática, de Braun e Clarke (2006), revelaram quatro grandes temas que mostram a existência de uma consciência da FAP como um mundo masculino, da igualdade de género no contexto, de barreiras à igualdade de género e de algumas estratégias de gestão da situação por parte das mulheres. Concluímos que, embora formalmente exista igualdade na FAP, na prática, as mulheres, enquanto *tokens*, vão sendo alvo de alguns obstáculos que lhes dificultam o caminho e tornam o seu percurso profissional diferente do dos seus pares, pertencentes ao grupo dominante (i.e., os homens), em diversos aspetos.

Palavras-Chave: Força Aérea Portuguesa; Género; Igualdade; Desigualdades; *Tokenism*.

Abstract

The present dissertation aimed to analyse the gender dynamics that occur in the Portuguese Air Force (PAF), a markedly masculine professional context. For that purpose, it integrated an empirical study with the specific objectives of analysing the experiences of women working in the same context, as a minority, as well as their male peers' perspectives, and also analysing the strategies adopted by them to deal with the situation. Statistical data on the context were researched and, through an approach that considered the intersection between tokenism and gender hierarchy, including the perspectives of Acker (1990), Connell (2006) and Amâncio (1992), a literature review was conducted.

The empirical research included 16 individual semi-structured interviews with PAF military members, which were evenly divided in terms of sex and ranged from 19 to 54 years old. The results, analysed using the thematic analysis methodology, by Braun and Clarke (2006), revealed four major themes that showed the existence of an awareness of the FAP as a masculine world, of gender equalities in the context, of barriers to gender equalities and of some women's strategies to handle the situation. We conclude that although formally there is gender equality in PAF, in practice, women, as tokens, are still facing some barriers that hinder their path and make their professional path different from that of their peers, belonging to the dominant group (i.e., men), in several aspects.

Keywords: Portuguese Air Force; Gender; Equality; Inequalities; Tokenism.

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I. Revisão de Literatura	2
Caraterização do objeto de estudo	2
A teoria do <i>tokenism</i> – Uma análise ao nível da proporção numérica	6
A <i>genderização</i> das organizações.....	10
A assimetria simbólica de género.....	15
Capítulo II. Método	18
Participantes	18
Procedimento	20
Instrumento.....	21
Estratégia analítica.....	21
Capítulo III. Resultados.....	23
Consciência da FAP como um mundo masculino	23
Igualdade de género.....	28
Barreiras à igualdade de género.....	31
Estratégias de gestão da situação.....	39
Capítulo IV. Discussão de Resultados	43
Referências	48
Anexos.....	51

Índice de Quadros

Quadro 1.1. <i>Distribuição por sexo do pessoal militar em 2014 e 2015</i>	4
Quadro 1.2. <i>Distribuição por tipo de contrato em 2014, 2015, 2017 e 2018</i>	5
Quadro 2.1. <i>Número de militares entrevistados/as por especialidade, posto e sexo</i>	19
Quadro 2.2. <i>Tempo de serviço dos militares entrevistados por sexo</i>	20

Índice de Figuras

Figura 1.1. Evolução do número de militares na FAP, por sexo (2000 – 2012)	4
Figura 1.2. Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais.....	7
Figura 3.1. Mapa de temas e subtemas	23

Glossário de Siglas

CIG	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CPSIFA	Centro de Psicologia da Força Aérea
EIGE	<i>European Institute for Gender Equality</i>
FFAA	Forças Armadas
FAP	Força Aérea Portuguesa
UE.....	União Europeia

Introdução

Existem evidências de um crescente envolvimento das mulheres no mercado de trabalho ao longo dos últimos anos, em Portugal, sendo este considerado, pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG, 2018), um dos países da União Europeia (UE) em que a sua participação é mais intensa e também pelo *European Institute for Gender Equality* (EIGE, 2019), aquele que mais progrediu nos últimos 12 anos ao nível da igualdade de género. No entanto, sabemos que todas as mudanças acarretam dificuldades e, claramente, esta não foi exceção.

A existência de uma segregação de género em alguns contextos profissionais constitui-se, hoje, um dos problemas que mais tem afetado as mulheres no mundo laboral (EIGE, 2019; Santos & Amâncio 2014), o que não deixa de ser curioso, uma vez que, pelo menos, em Portugal, a tendência tem vindo a apontar para uma população residente essencialmente composta por elementos femininos (PORDATA, 2019). Em primeiro lugar, sendo a população composta por mais mulheres do que homens, importa questionar o motivo pelo qual esta segregação existe e afeta principalmente as mulheres, analisando os contextos em que a mesma tem vindo a ser documentada, como é o caso da Força Aérea Portuguesa (FAP), um dos três ramos das Forças Armadas (FFAA). Para além disso, importa também ter em consideração que se trata de um problema frequentemente associado a repercussões graves, nomeadamente, ao nível da perpetuação de estereótipos, da existência de diferenças salariais e de dificuldades de progressão na carreira (Casaca & Lortie, 2018; Santos & Amâncio, 2014), situando-se no âmbito da problemática das desigualdades de género.

A FAP, contexto profissional tradicionalmente masculino (Segal, 1999), foi o contexto escolhido para a realização do estudo presente nesta dissertação, que visa, essencialmente, realizar uma análise das dinâmicas de género que nele ocorrem. Para além disso, o estudo pretende, ainda, contribuir, de alguma forma, para a investigação que existe sobre o contexto em Portugal, numa perspetiva de género, que é relativamente escassa.

No que respeita à estrutura da dissertação, esta encontra-se dividida em quatro capítulos distintos. O primeiro capítulo corresponde à Revisão de Literatura e contém uma breve caracterização do objeto de estudo, assim como uma compilação de alguns dos contributos mais relevantes dos últimos anos no âmbito da temática. No segundo capítulo, é revelada a amostra utilizada e os procedimentos metodológicos que pautaram a investigação, permitindo a obtenção dos resultados que são descritos no capítulo seguinte. Por fim, no quarto capítulo, os resultados obtidos são discutidos à luz da teoria apresentada inicialmente, salientando-se as principais conclusões, limitações e sugestões de estudos futuros.

Capítulo I. Revisão da Literatura

Caraterização do objeto de estudo

Por de trás da profissionalização das mulheres encontram-se vários motivos, estando, pelo menos, um relacionado com as melhorias estruturais que ocorreram ao longo dos últimos anos, nomeadamente, no que toca ao acesso à educação (CIG, 2017, 2018). Se observarmos os níveis de escolaridade de mulheres e de homens em Portugal nos últimos tempos, podemos verificar que têm sido as mulheres a maior parcela de formandos com nível igual ou superior ao do ensino secundário, o que não acontece, necessariamente, em níveis de formação inferiores (PORDATA, 2019). No entanto, existem também motivos relacionados com cada um dos contextos organizacionais, que merecem ser tidos em consideração e, principalmente, quando se trata de profissões e ocupações consideradas masculinas, como é o caso da Polícia Judiciária (Delgado, 2016), da Medicina (Santos, Amâncio, & Roux, 2015), da Ciência (Amâncio, 2005) e das FFAA (Carreiras, 2004), especificamente, da FAP, contexto sob o qual irá assentar o objeto de estudo da presente dissertação.

De acordo com Mady Segal (1999), existem vários fatores que podem influenciar a participação das mulheres nas FFAA que, de acordo com a autora, “poderá ser mesmo considerada a mais masculina de todas as instituições sociais” (1999, p. 17). Na sua teoria, Segal (1999) agrupa esses fatores em torno de três dimensões principais - militar, estrutura social e cultura -, argumentando a sua influência não só em termos da representatividade das mulheres neste contexto, como, também, da natureza das atividades em que estas se envolvem. Assim, no que toca aos motivos de cariz militar, que refletem a influência da organização sob as funções desempenhadas pelas mulheres neste contexto, estes englobam a situação de segurança do país, a evolução da tecnologia militar, a distribuição das mulheres ao nível das funções de combate *vs* funções de apoio ao combate, forças no ativo *vs* forças de reserva e, por fim, as políticas de admissão militar. Relativamente aos motivos inerentes à estrutura social, isto é, aos papéis que as mulheres desempenham na sociedade e que condicionam as funções para as quais as mesmas são selecionadas, estes incluem os padrões demográficos, as características da população ativa, o estado económico do país e, também, o tipo de estrutura familiar dominante. Por fim, no que toca aos motivos de origem cultural, estes vão desde a construção social do género e da família, a valores sociais inerentes ao género, à família, à equidade e, também, ao próprio discurso público sobre género.

Após a sua investigação, Segal (1999) afirmou que o motivo aparentemente mais determinante para o envolvimento das mulheres no meio militar, ao longo da história e em diversos países, parece estar relacionado com a necessidade de recrutamento por parte da

própria organização, principalmente, em situações em que o país se encontre sob ameaça. Ainda assim, a autora identificou também a extrema relevância dos valores culturais responsáveis pela promoção de uma igualdade de género, que parecem atuar em situações de inexistência de ameaça à segurança nacional, potenciando o continuo envolvimento das mulheres nas FFAA. Helena Carreiras (2004) sublinhou motivos semelhantes, acrescentando, ainda, a relevância da profissionalização das FFAA e a extinção do serviço militar obrigatório, em prol do serviço militar voluntário. De acordo com esta última autora, essas alterações trouxeram consigo dificuldades ao nível do recrutamento, provocando um défice de militares e, conseqüentemente, a necessidade de incluir indivíduos cujas categorias teriam sido excluídas até ao momento, nomeadamente, as mulheres e algumas minorias étnicas.

Em Portugal, a participação das mulheres nas FFAA começou com a FAP que, em 1961, iniciou a instrução das seis primeiras enfermeiras paraquedistas, que acabaram por ficar conhecidas na história pelo seu particular relevo durante a Guerra do Ultramar, ao prestar assistência a quem delas precisava (Fachada, Martins, Oliveira, & Quintas, 2013). Este acontecimento abriu caminho à promoção da igualdade de género em Portugal, no que respeita à carreira militar e, particularmente, à implementação das medidas legislativas que permitiam o acesso das mulheres ao serviço militar em regime de voluntariado. Depois destas alterações, no ano de 1991, cerca de 46 mulheres integraram, pela primeira vez na FAP, o Curso de Formação para Praças e, um ano mais tarde, 11 mulheres integraram o Curso de Formação para Oficiais e uma mulher integrou o Curso de Formação para Sargentos, tendo a participação feminina continuado a crescer ao nível de todos os postos e especialidades, quer para o Quadro Permanente, quer para Regime de Contrato e Regime de Voluntariado (Fachada et al., 2013).

Após 21 anos, as mulheres correspondiam já a 11% da população militar das FFAA, constituindo-se a FAP como o ramo que mais mulheres apresentava na sua constituição (Carreiras, 2013). De acordo com Fachada et al. (2013), em 2012, os números da FAP apontavam para um total de 1120 mulheres, de entre 6638 militares, isto é, 16,9% dos efetivos, encontrando-se muito concentradas na base da hierarquia da FAP, especificamente, na categoria de praças (SIGAP, 2012).

Este aumento gradual da representatividade dos elementos femininos na FAP é visível na Figura 1.1., assim como um decréscimo, a certa altura, do número de elementos masculinos, o que poderá ser explicado pelo termino do serviço militar obrigatório em Portugal, em 2004.

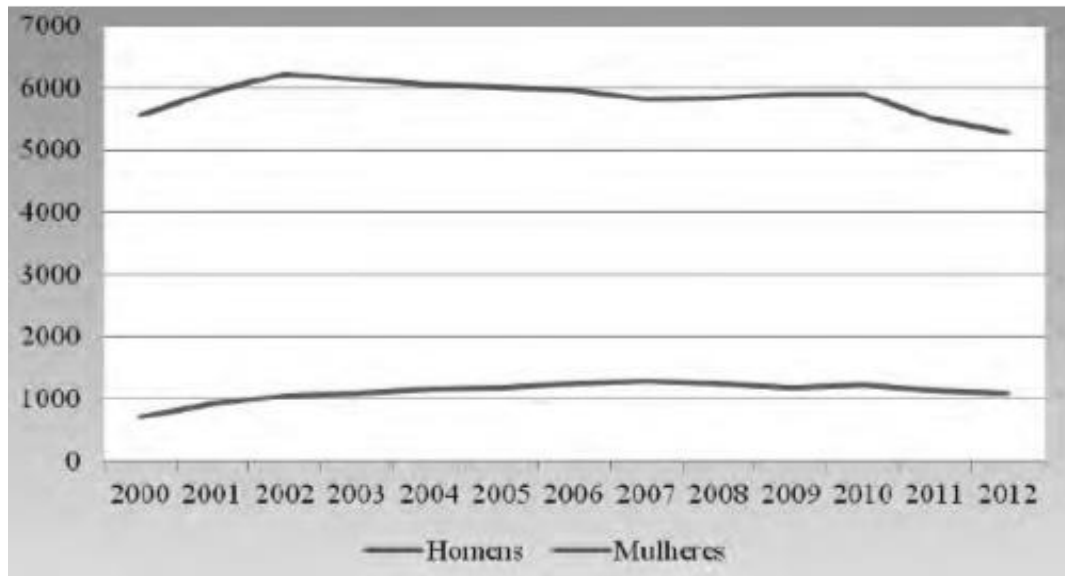


Figura 1.1. Evolução do número de militares na FAP, por sexo (2000 – 2012).

Retirado de *Mulheres nas forças armadas portuguesas: a realidade da força aérea* (p. 16) de Fachada, M., Martins, N. Q., Oliveira, M. J., & Quintas, R., 2013, *Revista Militar*, 2536, 445-475.

Analisando os dados disponibilizados pelo Ministério da Defesa Nacional, através do Anuário Estatístico da Defesa Nacional relativo aos anos de 2014 e 2015, percebemos que as mulheres continuam bastante sub-representadas nas FFAA e que, no caso da FAP, a sua presença diminuiu para uma percentagem de 15%, embora este se mantenha o ramo com mais mulheres na sua constituição (ver Quadro 1.1.). Para além disso, é ainda possível perceber que esta diminuição foi proporcional, em termos de género, o que poderá ser justificado, não só pelo termino de períodos de regime de contrato como, também, pela presença continua de dificuldades de recrutamento, desde a implementação do serviço militar voluntário.

Quadro 1.1.

Distribuição por sexo do pessoal militar em 2014 e 2015

Pessoal Militar	2014						2015					
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
FAP	924	15%	5054	85%	5978	100%	906	15%	5051	85%	5957	100%
Marinha	790	10%	7414	90%	8204	100%	799	10%	7253	90%	8052	100%
Exército	1661	11%	13410	89%	15071	100%	1411	10%	12593	90%	14004	100%
Total	3375	12%	25878	88%	29253	100%	3116	11%	24897	89%	28013	100%

Nota. Retirado de “Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2014”, de Ministério da Defesa Nacional, 2014; “Anuário Estatístico da Defesa Nacional, 2015” de Ministério da Defesa Nacional 2015.

Por fim, analisando os dados publicados pela FAP, através do Relatório de Gestão dos anos de 2017 e de 2018, nos quais esta apresentava um total de 5893 e 5949 militares, respetivamente, verificamos um contínuo decréscimo no número de militares (Relatório de Gestão, 2017; Relatório de Gestão, 2018). Em relação à distribuição por sexo, os únicos dados disponibilizados por estes documentos dizem respeito à percentagem de mulheres em quadro permanente ou a regime de contrato na FAP, os quais, comparados com os anos de 2014 e 2015, revelam um contínuo aumento no primeiro caso e um decréscimo no segundo, embora as mulheres se continuem a evidenciar bastante sub-representadas no contexto, como mostra o Quadro 1.2.

Quadro 2.2.

Distribuição por tipo de contrato em 2014, 2015, 2017 e 2018

FAP	Anos			
	2014	2015	2017	2018
Quadro Permanente	13%	14%	15%	15%
Regime de Contrato	19%	18%	16%	17%

Nota. Retirado de “*Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2014*”, de Ministério da Defesa Nacional, 2014; “*Anuário Estatístico da Defesa Nacional, 2015*” de Ministério da Defesa Nacional 2015; “*Relatório de Gestão 2017*” de FAP 2017; de “*Relatório de Gestão 2018*” de FAP, 2018.

Para além disso, importa referir que esta sub-representação parece estar igualmente presente ao nível dos cargos de poder, tanto nas FFAA, como na FAP. Um exemplo disso encontra-se descrito no comunicado feito pelo Governo da República Portuguesa, em 2018, referente ao facto de, depois de abolidas (no ano de 2008) todas as restrições, em termos de classes e especialidades, ser aprovada a primeira mulher Oficial General, Coronel Regina Mateus, pertencente à FAP e a Coronel mais antiga das FFAA.

Ora, os motivos responsáveis pela diminuição que se verifica, em termos de regime de contrato, poderão ser variados, inclusivamente, o término do mesmo. Porém, a diminuição do número de mulheres na FAP ao longo dos anos e o desequilíbrio de género que identificamos, poderia levar-nos a pressupor que, algumas mulheres não se adaptaram efetivamente ao contexto. Esta seria, talvez, a explicação mais fácil e intuitiva, uma vez que se trata de um contexto tradicionalmente masculino, nem sempre fácil para as mulheres. Ainda assim, há que ter em conta o que tem vindo a ser relatado pela literatura, nomeadamente o facto de, apesar de

abolidos os constrangimentos legais, permanecerem alguns constrangimentos organizacionais sob os quais ainda existe debate e que serão abordados em seguida.

A teoria do *tokenism* – Uma análise ao nível da proporção numérica

Nos últimos anos, são várias as investigações que têm sido realizadas no âmbito do género e das organizações (e.g., Santos & Amâncio, 2014), nomeadamente, por feministas que procuram compreender a origem e o tipo de consequências a que estão sujeitos os indivíduos inseridos em contextos considerados atípicos, em termos históricos. Uma das teorias que surgiu a partir deste movimento, atribuída a Rosabeth Moss Kanter (1977), é a teoria do *tokenism*, tendo a autora estudado o caso de 20 mulheres que trabalhavam na área de vendas, num contexto tradicionalmente masculino e composto por um total de 300 trabalhadores. Esta autora salientou a importância da estrutura de oportunidades, do poder e recursos, e da proporção numérica, enquanto fatores particularmente relevantes para as mulheres inseridas neste tipo de contextos (Santos & Amâncio, 2014), mas acabou por se centrar mais no último fator. Por esse motivo, Kanter (1977) analisou as dinâmicas grupais entre homens e mulheres, inseridos num contexto organizacional tipicamente marcado pela sub-representação de um grupo (as mulheres) face a outro (os homens), percebendo, deste modo, de que forma a interação entre ambos os grupos era afetada por isso e, também, a que tipo de consequências estavam sujeitas, especificamente as mulheres, enquanto grupo sub-representado.

Na sua análise, Kanter (1977) começou por identificar os quatro tipos de grupos que se podem formar dentro de uma dada organização, realizando a sua categorização em função da variação numérica dos indivíduos que os compõe (Figura 1.2.). Assim, a autora refere:

1. Os **grupos uniformes (*uniform groups*)**, que assentam numa proporção de 100:0 e que, tal como o nome indica, são marcados pela homogeneidade do tipo de indivíduos que os compõe, isto é, por uma categoria social predominante e “externamente mais saliente” (Kanter, 1977, p. 966), como é o caso do sexo, da “raça” ou da etnia.
2. Os **grupos distorcidos (*skewed groups*)**, cuja proporção ronda os 85:15 e onde se verifica, efetivamente, o fenómeno do *tokenism*, pelo facto de existir uma presença maioritária de uma dada categoria ou grupo social. Designou estes indivíduos por “dominantes”, uma vez que são eles quem controla o grupo e a cultura do mesmo, e os restantes indivíduos por “*tokens*”, pelo facto de estarem em número muito mais reduzido, e, também, por “solitários” ou “solo”, quando se trata de um único indivíduo. No caso dos *tokens*, é extremamente difícil para eles formar uma aliança e interferir, de alguma forma, na cultura do grupo sendo, por esse motivo, frequentemente, tratados

enquanto exemplos ou símbolos da sua categoria social e não tanto enquanto indivíduos; membros efetivos do grupo.

3. Os **grupos inclinados** (*titled groups*), com uma proporção aproximada de 65:35, onde o fenómeno do *tokenism* já não se faz sentir de forma tão acentuada. Nestes contextos, a designação de “grupo dos dominantes” e de “tokens” é substituída por “maioria” e por “minoría”, uma vez que os membros minoritários demonstram já conseguir diferenciarse mais, quer uns dos outros, quer da maioria, criar vínculos entre eles e afetar a cultura do grupo.
4. Os **grupos equilibrados** (*balanced groups*), cuja proporção pode oscilar entre os 60:40 e 50:50, tal como o nome também indica, são grupos marcados por um equilíbrio visível, quer ao nível da distribuição de indivíduos, quer da interação e dinâmicas que estes estabelecem entre si. A maioria e minoria deixam de existir e dão lugar à formação de possíveis subgrupos com os quais os indivíduos se poderão, ou não, identificar, em função de outro tipo de fatores, como por exemplo, diferentes capacidades.

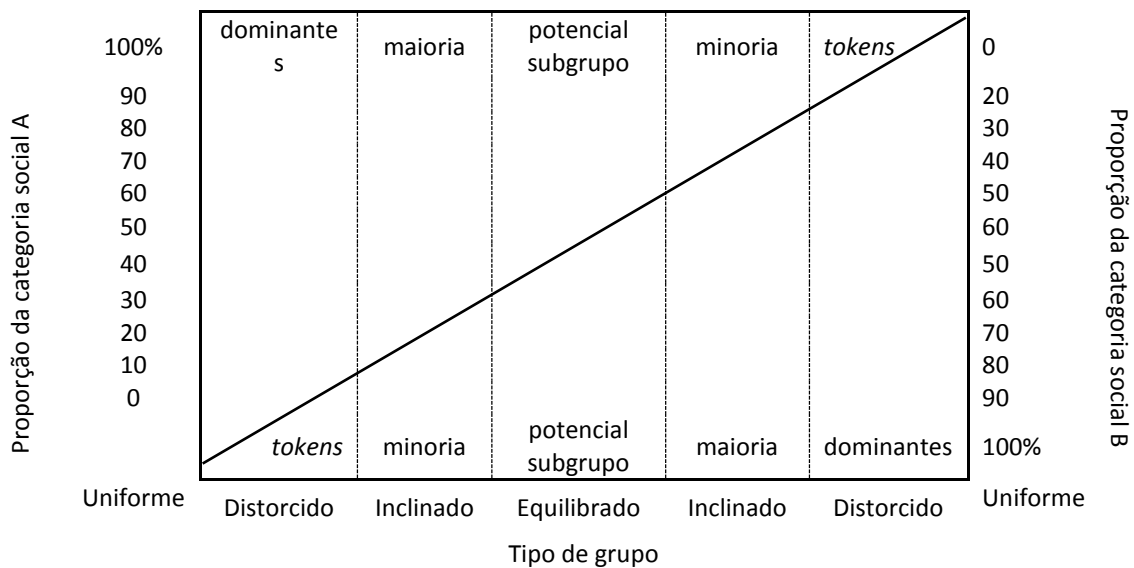


Figura 1.2. Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais. Retirada de *Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações* (p.706) de Kanter, 1993, (p. 209) citada por Santos, M. H. & Amâncio, L., 2014, *Análise Social*, 212, 700-726.

Esta análise levou a autora a concluir que a proporção é, de facto, um aspeto que molda e determina a interação, a dinâmica e os processos que ocorrem no seio de um grupo. Mais especificamente, Kanter (1977) percebeu que é efetivamente nos grupos com uma distribuição distorcida de indivíduos de diferentes tipos sociais que a quantidade e a qualidade das interações entre os dominantes e os *tokens* é mais afetada, principalmente, devido às perceções que os dominantes estabelecem dos *tokens*, às pressões que lhes impõem e, conseqüentemente, às respostas dadas por estes últimos. Assim, ao estudar com mais detalhe a situação dos membros do grupo minoritário, a autora apercebeu-se da existência de três desvantagens principais às quais estes estão sujeitos, designando-as por “*perceptual phenomena*” (p.971):

- I. A primeira, **a visibilidade**, encontra-se relacionada com o facto de os *tokens*, devido à sua raridade dentro do grupo, sobressaírem, tornando-se alvo de maior destaque. Conseqüentemente, este tipo de visibilidade pode gerar situações de pressão para um bom desempenho, pela necessidade de corresponder às expectativas, sendo que os *tokens* podem, ou não, saber lidar com isso, aumentando ou diminuindo o seu desempenho efetivo.
- II. A segunda, a **polarização** ou **contraste**, deve-se à tendência, por parte do grupo dominante, para a acentuar as diferenças que existem entre si e os *tokens*. O facto de estes existirem em número mais reduzido, aumenta a sua visibilidade e, por conseguinte, a consciencialização por parte dos dominantes daquilo que mais os assemelha ou distingue. Por esse motivo, trata-se de uma situação que pode dificultar a integração social dos *tokens*, potenciando o seu isolamento social e acomodação;
- III. Por fim, **a assimilação**, representa as associações generalizadas de que os *tokens* são alvo, isto é, como são poucos, isso poderá levar a que os seus atributos sejam distorcidos pelos dominantes, permitindo, assim, a evocação dos estereótipos associados à sua categoria social. A autora designou esta situação por “*role encapsulation/role entrapment*”, referindo o aprisionamento que os *tokens* poderiam sentir face aos papéis estereotípicos da sua categoria, vendo-se obrigados a comportarem-se de acordo com os mesmos e inibindo-se de se expressarem livremente. Para além disso, alertou também para o facto de tal fenómeno poder resultar na sua marginalização.

Em suma, Kanter (1977) defendeu que seria, então, a promoção de um maior equilíbrio numérico dentro das organizações que levaria, efetivamente, à diminuição da intensidade com que estes fenómenos seriam vivenciados e, conseqüentemente, a uma melhoria das dinâmicas de interação entre homens e mulheres. Para além disso, a autora argumentou, também, que, embora o seu estudo se tivesse cingido ao caso das mulheres, estes eram resultados que se

poderiam generalizar para qualquer outro grupo social proporcionalmente sub-representado, em contextos semelhantes.

Posteriormente à publicação de Kanter (1977), foram realizados outros estudos, também com mulheres *tokens*, cujas conclusões apoiaram a sua teoria (ver Santos & Amâncio, 2014). Em Portugal, o estudo de Carreiras (2004) sobre o caso de mulheres oficiais, inseridas no contexto das FFAA portuguesas e holandesas, constitui um exemplo disso, tendo confirmado a existência das três consequências negativas associadas ao *tokenism*. Com efeito, a análise de 29 entrevistas permitiu-lhe encontrar: i) problemas ao nível da visibilidade, com referência à pressão que estas mulheres sentiam, enquanto *tokens*, para cumprir tudo de forma exemplar e sem falhas, uma vez que, o seu insucesso seria notado e, para além disso, associado à sua categoria social “mulheres”. Percebeu, ainda, que este tipo de generalizações não tenderia a acontecer em situações de sucesso e, muito menos, caso se tratasse de um homem no seu lugar, que tenderia a passar despercebido; ii) uma polarização das diferenças entre as mulheres e o grupo dominante (i.e., os homens) com referência, por exemplo, a interrupções irónicas para enfatizar a sua presença minoritária e a necessidade de um maior cuidado com as “piadas” utilizadas. No âmbito deste fenómeno, importa ainda mencionar que, embora as mulheres refiram ter provocado uma alteração ao nível a rigidez do ambiente militar, encarada positivamente por muitos homens, acusam também consequências negativas ao nível do seu isolamento social e da sua exclusão de situações de convivência informal; iii) a assimilação das características inerentes ao estereótipo feminino de tal forma que se sobrepõem às características individuais destas mulheres, que, embora aceites neste contexto, revelam dificuldades em ser reconhecidas como militares, existindo, inclusivamente, a existência de casos de assédio sexual frequentemente não reportados (por medo e inexistência de provas). Para além disso, percebe-se, ainda, que a mudança do seu comportamento para um comportamento mais masculino é uma das estratégias utilizadas por estas mulheres para se adaptarem ao contexto, a qual é criticada, uma vez que, o que a organização espera delas é que se comportem como “mulheres”.

No entanto, não tardaram a surgir críticas à teoria do *tokenism* (ver revisão de literatura de Santos & Amâncio, 2014), que vieram contestar a generalização dos resultados de Kanter (1977) a todos os grupos sociais em contextos semelhantes. A este propósito, ainda que antecedente à sua análise, importa começar por referir Laws que, já em 1975, afirmava que apenas os *tokens* duplamente desviantes deverão experienciar as três consequências negativas dentro das organizações. As mulheres inseridas no meio académico seriam, de acordo com a autora, um excelente exemplo, pois, para além se desviarem das normas da sociedade, denotavam-se ainda por aspirar papéis e objetivos masculinos numa profissão que era, na época,

considerada uma profissão de homens. Já relativamente aos estudos subsequentes à investigação de Kanter (1977), temos o exemplo do estudo de Yoder, Schleicher e McDonald (1998) que, para além do género, salientaram também a importância do estatuto do grupo de pertença. Na sua investigação, demonstraram que, quanto mais credibilizadas pela organização e/ou detentoras de um percurso de sucesso eram as mulheres *tokens*, menos estas eram alvo de discriminação. Poderemos mencionar também o exemplo de Yoder e Sinnett (1985) que, ao estudarem homens *tokens*, especificamente, o caso dos homens brancos nos EUA, a trabalhar num contexto profissional tipicamente feminino, revelaram que estes não estão realmente sujeitos ao mesmo tipo de discriminações e consequências negativas a que as mulheres estão, geralmente, sujeitas, o que impede, também, que tal generalização seja feita.

De entre as várias críticas, surgiu a suposição de que a proporção numérica, embora relevante, nunca poderia ser o único fator responsável pelo “fenómeno do *tokenism*” nas organizações, devendo ser considerados outros “fatores estruturais, culturais, sociais e psicológicos” (Santos & Amâncio, p. 708) para uma análise mais completa. Desta forma, e segundo estas autoras, a teoria de Kanter é “neutra/assexuada”, visto que não contempla uma perspetiva de género na sua análise, a qual implicaria ter em conta aspetos como, por exemplo, a evolução do estatuto das mulheres na sociedade – que foi, durante muitos anos, de caráter subordinado.

A genderização das organizações

Após o contributo de Kanter (1977) e o surgir das várias críticas ao seu trabalho, tornou-se clara a necessidade de realizar uma análise mais holística no que toca às teorias organizacionais, incluindo aspetos como a influência do sexo e do género. Segundo Scott (1986), a definição deste último é distinta do primeiro e assenta, essencialmente, em dois princípios básicos. O primeiro, inerente ao facto de o género ser um elemento sob o qual se constroem as relações sociais, mais especificamente, devido às perceções que se criam das diferenças entre os sexos, feminino e masculino. O segundo devido ao significado do género, em termos de relações de poder que se foram estabelecendo ao longo da história.

Assim, na procura de uma compreensão mais alargada do fenómeno do *tokenism* surge Acker (1990), defendendo que as organizações não são, ao contrário do que procuram demonstrar, assexuadas e, muito menos, neutras no que toca ao género. Pelo contrário, são antes compostas por estruturas e processos nos quais é possível identificar uma demarcação clara entre homens e mulheres, masculinidade e feminilidade, o que acontece porque embora a lógica organizacional evoque um trabalhador universal e desprovido de género (e.g., sexualidade,

emoções, procriação), parte do pressuposto de que este deverá ser um indivíduo centrado integralmente no seu trabalho e, por isso, desprovido de obrigações extra que afetem o seu desempenho. Ora, de acordo com a autora, dadas as obrigações tradicionalmente associadas às mulheres, e legitimadas pela sua condição social ao longo da história, este trabalhador somente poderia ser um homem. Assim, Acker (1990) caracteriza as organizações como sendo “*genderizadas*”, argumentando que estas se encontram inundadas de expectativas em função do género e de classe, que recaem sobre os/as trabalhadores/as. Segundo a autora, esta *genderização* é possível identificar ao nível de cinco processos interativos que ocorrem dentro das organizações:

- I. O primeiro processo diz respeito às divisões de género que se estabelecem ao longo das estruturas e dos processos organizacionais e que contribuem para a manutenção das desigualdades de género, quer a nível do mercado de trabalho, quer, também, a nível familiar e estatal. Estas divisões de género estão presentes, desde logo, no conceito “trabalho”, mas também, nas hierarquias organizacionais, na medida em que os cargos de maior poder e remuneração são geralmente atribuídos aos homens que, para além de considerados mais aptos para a posição de autoridade em questão são, também, considerados mais desprovidos de outros compromissos que os ocupem.
- II. O segundo processo encontra-se relacionado com as representações simbólicas de género disseminadas na cultura de uma organização por meio de diversas formas (e.g., a linguagem, o vestuário, as crenças e os média). Trata-se de imagens que expressam e reforçam as divisões de género referidas anteriormente, degenerando em casos como o da imagem de líder/gestor, frequentemente associada a atributos considerados “masculinos” (e.g., a força, o sucesso, etc.).
- III. O terceiro processo assenta nas interações que se estabelecem entre mulheres e homens, mulheres e mulheres, homens e homens e, também, nos padrões de comportamento reproduzidos no decorrer das mesmas. Estes últimos, justificados frequentemente pelos papéis tradicionalmente desempenhados pelo homem e pela mulher em sociedade, podem corresponder a padrões de dominância ou de submissão e ser facilmente identificados, por exemplo, através de conversas (e.g., aspetos como as tomadas de decisão, as interrupções e a definição do tema de conversa).
- IV. O quarto processo encontra-se relacionado com a forma como a identidade individual de cada um dos membros da organização se constrói e se deixa ser influenciada pela cultura de género disseminada na própria organização, determinando o modo como os

indivíduos se manifestam no que toca a aspetos como a sua linguagem, o seu vestuário ou mesmo as suas crenças de género.

- V. Por fim, o quinto processo diz respeito à influência do género na construção e desenvolvimento das próprias estruturas sociais da organização, como é o caso dos contratos de trabalho ou da avaliação de desempenho. Tal acontece, pois, embora o género seja um elemento constituinte das relações ao nível familiar e social, a verdade é que é um elemento igualmente presente na lógica organizacional, moldando os pressupostos e práticas subjacentes à mesma – os quais assentam, frequentemente, nas normas estabelecidas pelos gerentes, refletindo os seus valores e crenças.

De facto, aquilo que acontece é que, embora a lógica organizacional assente em pressupostos como a neutralidade de género e a harmonia no que toca à responsabilidade *vs* complexidade do trabalho *vs* posição hierárquica, estes nem sempre são pressupostos colocados efetivamente em prática no mundo organizacional (Acker, 1990), fazendo, assim, surgir “padrões de segregação sexual (...) profundamente impregnados nos mercados de trabalho de todas as economias” (Casaca & Lortie, 2018, p. 2). De acordo com as autoras, “a segregação sexual horizontal” (p.2), refere-se ao condicionamento da escolha profissional dos indivíduos e à tendência numérica verificada, em termos de sexo, no que toca a algumas profissões, na medida em que, o facto da profissão ser considerada tradicionalmente feminina ou masculina influencia, desde logo, a escolha da mesma e, quem sabe, a sua efetiva contratação. Já a “segregação sexual vertical” (p.10) refere-se, especificamente, à representatividade dos indivíduos ao longo da hierarquia organizacional, sendo já amplamente conhecida a sub-representação das mulheres em cargos de topo, associados a níveis de liderança e de remuneração superiores. Este último tipo de segregação, do qual as mulheres são, muitas vezes, alvo tem sido justificado com recurso à metáfora do “teto de vidro”, a qual apela à existência de uma série de obstáculos organizacionais que, embora invisíveis, frequentemente, impedem e dificultam a sua progressão de carreira (Casaca & Lortie, 2018, Santos & Amâncio, 2014).

Nesta linha de pensamento, importa, ainda, referir Connell (2006), autora conhecida por perceber as organizações como “regimes de género” que se limitam, muitas vezes, a refletir a “ordem de género” predominante na sociedade (p.839). De acordo com a sua teoria, o género é, acima de tudo, um padrão de relações sociais estruturado e definido no que toca ao significado e à posição que o homem e a mulher ocupam na sociedade, delimitando, assim, as suas oportunidades de desenvolvimento ao longo da vida. Por esse motivo, a autora acredita que, à semelhança do que acontece nas restantes esferas da vida do indivíduo, as relações de género e

as suas implicações estão também presentes no contexto organizacional, apresentando um caráter multidimensional. Connell (2006) apresenta quatro dimensões:

- I. **A divisão do trabalho *genderizado*** – Embora a promoção de oportunidades iguais seja uma prática cada vez mais adotada pelas organizações e a divisão do trabalho por género apresente um caráter dinâmico ao longo do tempo, sabe-se que ainda existem contextos muito marcados pelo género tradicional vigente. No que toca aos processos que sustentam este tipo de divisão de trabalho, nomeadamente, a codificação cultural das várias tarefas, a organização dos processos de trabalho e a hierarquia organizacional, estes encontram-se muito marcados pelos padrões culturalmente apreendidos daquilo que é tipicamente associado ao homem e à mulher. Para além disso, importa referir que, apesar de algumas organizações evidenciarem mudanças ao nível de processos que contribuem para a redução da divisão do trabalho *genderizado* (e.g., recrutamento deliberado do género oposto, a reestruturação das profissões ao nível dos processos de trabalho e a fluidez organizacional), tal não significa que seja esse o seu objetivo primário, podendo tratar-se de um efeito meramente colateral.
- II. **As relações *genderizadas* de poder** – Numa organização, o poder legal pode ser exercido de diversas formas, nomeadamente, por meio do controle, da autoridade e da força, sendo que, a sua estrutura tende a encontrar-se normalmente bem definida e influenciada pelos significados de género. Assim, embora outrora os cargos de maior prestígio organizacional se encontrassem única e exclusivamente reservados aos homens e a investigação denote hoje algumas mudanças no que toca à ascensão das mulheres, sabe-se que estas alterações não têm vindo a ser suficientes para eliminar as dificuldades sentidas pelas mesmas (e.g., a dificuldade em estabelecer a sua autoridade, progressão na carreira justificada pela distorção de regras, rápida promoção considerada um fator de risco para a organização).
- III. **A emoção e as relações humanas** – Se nas organizações se estabelecem, à semelhança do que acontece na vida privada do indivíduo, relações sociais, não é de estranhar que, com elas, surjam também emoções mais fortes, de solidariedade e, também, antagonismos. A entrada das primeiras mulheres nas organizações e a promoção de oportunidades iguais para ambos os sexos, foi na verdade, bem aceite por alguns homens que, cientes das capacidades das mesmas, se ajustaram a essa alteração. No entanto, tal não foi unânime, suscitando também sentimentos de injustiça e de ressentimento face à mudança e levando ao surgir de acusações graves que obrigaram à conceção de regras antidiscriminatórias e contra o assédio sexual. Estas mudanças fizeram surgir, em

algumas organizações, o chamado local de trabalho despolarizado, isto é, um local pautado pela ética e pelo respeito mútuo entre funcionários/as, onde é dada uma menor relevância às diferenças de género, inclusivamente, no que toca à divisão de trabalho. Apesar disso, trata-se também de um local cujas evidências apontam para um ambiente mais frio em termos emocionais, com um forte individualismo e caracterizado por uma lealdade reduzida à organização, aumentando o investimento dos indivíduos ao nível da sua carreira profissional.

- IV. **A cultura de género e o simbolismo** – Uma cultura organizacional marcada pelo género é amplamente conhecida como uma cultura onde as diferenças são enfatizadas, quer por meio da linguagem, quer por meio dos símbolos ou dos próprios papéis sociais tradicionais. Deste modo, sabe-se que a integração das mulheres nas organizações trouxe consigo a necessidade de modernizar a cultura das organizações, tornando-a mais neutra e desvalorizando, assim, as diferenças de género ou, pelo menos, limitando-as, eliminando posturas tipicamente sexistas e/ou comportamentos mais inapropriados. Contudo, trata-se de um processo que tem vindo a ser difícil de levar a cabo, nomeadamente, devido ao caráter incoerente e complexo das relações de género. Se, por um lado, a investigação demonstra uma opinião unânime e positiva face a aspetos como a promoção de oportunidades iguais, a padronização de procedimentos, a criação de regras antidiscriminatórias e a nomeação apenas por mérito, por outro lado, demonstra uma opinião negativa face à implementação de vantagens que promovam a correção das desigualdades já existentes.

Posto isto, podemos concluir que as organizações são, efetivamente, marcadas pelo género (Acker, 1990), constituindo uma prorrogação das desigualdades de género já presentes e visíveis na sociedade (Connell, 2006) em geral. Dito de uma outra forma, podemos afirmar que nos encontramos condicionados/as por uma socialização *genderizada* que, inevitavelmente, acaba por influenciar a construção da nossa própria identidade, o desenvolvimento das nossas representações simbólicas, as relações sociais que estabelecemos e, também, as escolhas que fazemos ao longo da nossa vida. Tal como estas teorias demonstram, isto acontece não só no âmbito pessoal como, também, profissional, sendo hoje os estereótipos de género considerados um dos maiores obstáculos à promoção da igualdade de género (Casaca & Lortie, 2018). O modelo da assimetria simbólica de género, de Lígia Amâncio (1992, 1994), explica a razão pela qual tal ocorre.

A assimetria simbólica de género

Quando falamos em “estereótipos de género”, estamos a referir-nos a “generalizações preconcebidas e simplistas, profundamente enraizadas na sociedade, acerca da feminilidade e da masculinidade, das características, das capacidades, dos papéis sociais e das aspirações de mulheres e homens”, encontrando-se estes “igualmente enraizados nas organizações e em todas as instituições sociais [ou, como diria Connell, 2002, nos regimes de género], refletindo-se de modo não consciente nas normas, valores, autoperceções, expetativas e práticas sociais” (Casaca & Lortie, 2018, p. 19).

Um dos pilares sob o qual se constrói este tipo de estereótipos prende-se com as assimetrias simbólicas de género (Amâncio, 1994; Casaca & Lortie, 2018), que foram estudadas como uma forma de desconstruir algumas das crenças mais generalizadas e aceites pela sociedade, em parte, devido ao contexto histórico em que Portugal se inseriu durante anos, no qual a mulher apresentava um estatuto subordinado e o seu papel se encontrava, essencialmente, ligado à esfera doméstica e relacional (Amâncio & Oliveira, 2006; Santos & Amâncio, 2014). A verdade é que, embora a democracia tenha sido instituída há mais de quatro décadas e o país tenha sofrido várias alterações desde então, nomeadamente, e como já vimos, ao nível do aumento de oportunidades de trabalho e de formação qualificada para as mulheres, tal não foi suficiente para eliminar as representações sociais de género existentes, nas quais a imagem de homem e de mulher é de tal forma distinta que legitima a assimetria da relação entre eles (Amâncio, 1992, Amâncio, 1994).

Assim, no que toca à representação masculina, esta tende a corresponder a um ser universal ao qual são associados uma série de traços diversificados, gerais e típicos de uma pessoa adulta, o que, não acontece da mesma forma com a representação feminina. Relativamente a esta última, a literatura revela uma correspondência mais contextualizada no âmbito da família e de aspetos do domínio sentimental, evocando, para além da própria característica “feminina”, menos traços, mais específicos e orientados para um determinado papel social, como, por exemplo, ser mãe, esposa, etc. (Amâncio, 1992). Estes aspetos são perceptíveis se observarmos as características mais frequentemente enumeradas em termos de género, sendo que temos a “instrumentalidade, independência e dominância” no caso do homem e a “expressividade, dependência e submissão” no caso da mulher (Amâncio, 1992, p. 10). Para além disso, importa ainda ter em consideração que são estas representações a razão pela qual o homem tende a ser percecionado primeiramente como indivíduo portador de uma identidade própria e a mulher percecionada em função de uma identidade grupal e de género, ou seja, relacionada com a sua categoria social “mulheres” (Amâncio, 1992).

Todas estas diferenças têm, como podemos perceber, impacto nas mulheres e, principalmente, naquelas que se encontrem em contextos tradicionalmente masculinos, como é o caso da FAP, que aqui estudamos mais aprofundadamente. Num estudo de Carreiras (2013), sobre as FFAA, são, por exemplo, enumerados os argumentos mais frequentemente utilizados como forma de manter as mulheres afastadas de determinadas áreas do contexto militar, especificamente, de áreas mais operacionais e de combate. Aquilo que estes revelam é que, embora a instituição tenha admitido elementos femininos na sua composição, a sua eficácia ainda é, por vezes, colocada em causa, utilizando aspetos relacionados com a assimetria dos papéis desempenhados pelo homem e pela mulher em sociedade para o justificar. Assim, questões como as diferenças físicas e psicológicas entre homens e mulheres são, muitas vezes, evocadas, com uma penalização para a mulher no que respeita à sua “força física, menstruação, gravidez, emocionalidade e capacidade de funcionar sob *stress*” mas, também, questões relacionadas com a sua interferência ao nível da coesão militar, ainda que se saiba que a homogeneidade do grupo não leva, necessariamente, à sua coesão e, muito menos, à sua eficácia (Carreiras, 2013, p. 6).

Assim, neste tipo de contextos, considerados atípicos, aquilo que concluímos é que a mulher, para além de ter de saber lidar com a sua elevada visibilidade num grupo em que assume a posição de *token*, tem também que saber lidar com a sua elevada invisibilidade no que toca à sua própria identidade pessoal, uma vez que é a identidade coletiva que é assumida em primeira instância pelos dominantes (Amâncio, 1992; Amâncio & Oliveira, 2006). De forma a mudar esses factos, parece ser crucial que a mulher procure ir contra os estereótipos associados à sua categoria social, atingindo a sua própria identidade, embora, por outro lado, estes se revelem, em parte, “socialmente desejáveis” e a mulher menos feminina – ou poderemos mesmo dizer, um homem – ao adotar uma postura demasiado distinta e ao alcançar as qualidades frequentemente atribuídas a um trabalhador universal (Acker, 1990; Amâncio, 1992, p. 20).

Nesta linha de pensamento, assumimos que a assimetria de género influencia as dinâmicas existentes na FAP, onde as mulheres parecem constituir, ainda hoje, uma “dupla minoria” – já que, para além de *tokens* (Kanter, 1977), pertencem, também, a um grupo socialmente dominado (Santos & Amâncio, 2014).

Assim, o presente estudo tem como objetivo central analisar as dinâmicas de género que ocorrem na FAP, um contexto profissional marcadamente masculino, contribuindo, assim, para preencher a lacuna da escassa investigação que existe sobre este contexto em Portugal. Para tal, através de uma abordagem que considera a intersecção entre *tokenism* e hierarquia de género, procuraremos especificamente:

- I. Analisar as experiências/vivências das mulheres a exercer a sua atividade na FAP, em condição de minoria, bem como as perspetivas dos seus pares, pertencentes ao grupo dominante (i.e., os homens); e
- II. Analisar as estratégias adotadas por estas mulheres para gerirem a situação.

Em suma, numa perspetiva de género, pretendemos verificar se os resultados encontrados no presente estudo vão de encontro às descobertas realizadas por Kanter (1977), ou seja, se, na FAP, as mulheres são alvo do fenómeno do *tokenism* e, enquanto *tokens*, experienciam, ou não, as três consequências negativas identificadas pela autora, da visibilidade, polarização e assimilação.

Capítulo II. Método

O presente estudo foi levado a cabo através de uma abordagem qualitativa, sendo que, de forma a conferir-lhe cientificidade e validade, houve o cuidado de definir previamente alguns critérios teóricos e metodológicos (Aíres, 2015), os quais serão apresentados e descritos neste capítulo.

A entrevista, conhecida na metodologia qualitativa como o método por excelência do estudo do ser humano (Aíres, 2015), foi a técnica de recolha de dados selecionada, mais especificamente, a entrevista individual semiestruturada. De acordo com este autor, trata-se de uma técnica diretiva, também designada “interativa”, na medida em que resulta de um processo de interação entre duas pessoas, a entrevistadora e a entrevistada, as quais se influenciam mutuamente e, em consequência, influenciam o curso da mesma. No que toca ao seu carácter semiestruturado, esta implica a elaboração de um guião com tópicos gerais formulados a partir dos objetivos da investigação (Silvestre, Fialho, & Saragoça, 2014), não impedindo, deste modo, a colocação de quaisquer outras questões que se evidenciassem pertinentes no decorrer da entrevista.

Participantes

Foram realizadas 16 entrevistas individuais semiestruturadas a militares da FAP, equilibradamente divididas em termos de sexo: oito do sexo masculino e oito do sexo feminino. Com idades compreendidas entre os 19 e os 54 anos ($M = 35,88$; $DP = 10,94$), as entrevistadas apresentavam, em média, 32,63 anos ($DP = 8,07$) e os entrevistados 39,13 anos ($DP = 12,93$). Todos/as têm nacionalidade portuguesa, à exceção de uma entrevistada, que tem dupla nacionalidade, portuguesa e brasileira. No que respeita ao estado civil, o panorama é diversificado, sendo quatro mulheres e dois homens solteiras/os, uma mulher e cinco homens casadas/os, uma mulher e um homem divorciadas/os e duas mulheres em união de facto. Todos/as os/as entrevistados/as têm entre uma a duas crianças, à exceção dos dois homens e três mulheres solteiros/as, que não têm nenhuma.

As entrevistas foram todas de carácter voluntário e sem qualquer compensação, tendo apenas sido solicitado que a amostra incluisse 16 a 18 militares a exercer a sua atividade em diferentes postos e especialidades da FAP.

Para compreensão da presente amostra, importa referir que um/a militar pode ocupar diferentes postos e especialidades no ramo militar em questão. No que toca aos postos, a FAP, enquanto organização, apresenta uma estrutura hierarquizada composta por seis categorias profissionais principais, do topo para a base: oficiais gerais, oficiais superiores, capitães e

subalternos, sargentos, praças e pessoal em preparação (FAP, 2019). Todas estas categorias se dividem, posteriormente, em categorias mais específicas, sendo várias as especialidades às quais cada militar pode pertencer. No Quadro 2.1., é possível observar a distribuição das pessoas entrevistadas em função do sexo, da especialidade e do posto que ocupam, à exceção de uma, que optou por não se identificar, e, por isso, não consta neste Quadro.

Quadro 2.1.

Número de militares entrevistados/as por especialidade, posto e sexo

Especialidades	Postos	Sexo feminino	Sexo masculino	Total
Abastecimento	Oficiais		1	
	Superiores			
	Capitães e	1		
	Subalternos			5
	Sargentos		1	
Administração Aeronáutica	Oficiais	1		1
	Superiores			
Contabilidade	Sargentos	1		1
Informática	Sargentos		2	2
	Praças			
Operador de Comunicações	Praças	1		1
Polícia Aérea	Praças	1		1
Secretariado e Apoio de Serviços	Sargentos	1		3
	Praças	2	1	
Total		8	7	15

Em termos de tempo de serviço dos/as entrevistados/as e, através da Quadro 2.2., é possível perceber que a maioria destes/as militares exerce funções na FAP há menos de 31 anos.

Relativamente aos dois militares que constituem exceções, e excedem esse número, importa referir que estes acompanharam a entrada dos primeiros elementos do sexo feminino neste ramo militar, em 1991 (Fachada et al., 2013). Para além disso, existe também um entrevistado e uma entrevistada relativamente recentes na organização, o que poderá significar que ainda se encontram em fase de adaptação à mesma.

Quadro 2.2.

Tempo de serviço dos militares entrevistados por sexo

Tempo de serviço	Sexo feminino	Sexo masculino	Total
< 1 ano	1	1	2
1 – 15 anos	4	2	6
15 – 31 anos	3	3	6
> 31 anos	-	2	2
Total	8	8	16

Procedimento

Para a realização das entrevistas foi, previamente, efetuado um pedido de candidatura a um trabalho de investigação científica, dirigido ao Senhor General Chefe de Estado-Maior da FAP. Este pedido foi realizado via *e-mail*, sob orientação do Centro de Psicologia da Força Aérea (CPSIFA), aproveitando o facto de o estágio curricular se encontrar a ser realizado na instituição em questão. O pedido continha a descrição dos objetivos do estudo, do plano de trabalho e da metodologia pretendida, sendo que, após aprovação do mesmo, a sugestão do local para a realização das entrevistas e as devidas burocracias foram agilizadas pela organização acolhedora do estágio (i.e., o CPSIFA).

As entrevistas foram todas realizadas a militares da FAP de uma mesma unidade, durante o seu horário de trabalho, entre 16 e 24 de abril de 2019. O processo decorreu sem quaisquer contratemplos e sob orientação de um Major designado para o efeito, a exercer a sua atividade no local. Para tal, foi cedido o auditório da unidade, sendo que, pelo facto de ser um espaço muito amplo, houve a preocupação de o preparar de forma a que se tornasse o menos constrangedor possível para as pessoas entrevistadas. A duração das entrevistas foi distinta e variou entre 18m e 01h20m, dependendo, por vezes, do tempo que a própria pessoa voluntária, tinha disponível.

Antes da realização de cada entrevista, os/as participantes procederam à leitura e à assinatura de um termo de consentimento informado (ver Anexo A), servindo o mesmo como

forma de garantir que estes/as eram informados/as sobre os objetivos do estudo, a sua confidencialidade e anonimato e que autorizavam a gravação da entrevista para efeitos de transcrição. Posteriormente, todos/as os/as entrevistados/as procederam, também, ao preenchimento de um breve questionário de cariz sociodemográfico (ver Anexo B). Por fim, realizadas as 16 entrevistas, estas foram transcritas na sua totalidade e analisadas.

Instrumento

No que toca à recolha de dados propriamente dita, esta foi realizada com recurso a dois instrumentos distintos. O primeiro, aplicado na fase inicial de cada entrevista, consistiu num breve questionário de cariz sociodemográfico, cuja finalidade assentou na recolha de aspetos relevantes sobre os/as entrevistados/as (e.g., sexo, a idade, a especialidade, o posto, o tempo de serviço, etc.) e úteis, não só ao nível da caracterização da amostra, como também, da compreensão dos resultados provenientes da investigação (Anexo B). O segundo instrumento, e o principal, o guião das entrevistas, foi construído a partir da revisão de literatura realizada sobre o tema, tendo sido elaborado um guião específico para as mulheres (ver Anexo C) e outro para os homens (ver Anexo D), ambos centrados: i) nos des/equilíbrios e des/igualdades de género na FAP; ii) no contexto profissional atual, de forma a apurar as experiências/vivências das mulheres na FAP; e iii) na forma como estas gerem a situação.

Estratégia Analítica

O material das 16 entrevistas foi analisado com recurso à metodologia da análise temática, de Braun e Clarke (2006), que permite “identificar, analisar e reportar os padrões (temas) nos dados” existentes (p.79). De entre as vantagens que este método de análise apresenta, salienta-se a sua flexibilidade, na medida em que permite organizar os dados recolhidos de tal forma que, eles próprios, acabam por fornecer uma série de argumentos a utilizar. Porém, e para que este não se torne um método de análise limitado, as autoras sugerem a definição de determinados critérios, assim como a elaboração de um quadro teórico que permita sustentar os resultados obtidos.

Braun e Clarke (2006) apresentam uma espécie de guião para a realização de uma análise temática, perante o qual salientam seis fases de análise distintas e a importância de avançar, ou retroceder, nas mesmas sempre que necessário. Estas correspondem: i) à transcrição e leitura dos dados, realizando alguns apontamentos primários que se destaquem; ii) à codificação sistemática dos dados, identificando os códigos presentes; iii) à definição e organização desses mesmos códigos por temas relevantes; iv) à revisão dos temas em termos

dos extratos que estes codificam e do conjunto de dados, elaborando um mapa da análise temática; v) à realização de uma nova revisão dos temas, das suas especificidades e dos nomes atribuídos aos mesmos; e, por fim, vi) à produção do relatório, interligando a análise realizada com as questões de pesquisa definidas e respetiva literatura em causa, incluindo uma seleção e última análise dos excertos das entrevistas que refletem as vivências mais representativas dos temas identificados.

Todas as sugestões foram tidas em consideração na presente investigação, nomeadamente a escolha do tipo de análise a realizar. Assim, como um dos objetivos assentou na procura de uma resposta a questões de pesquisa pré-definidas com base na literatura existente, trata-se de uma análise temática parcialmente dedutiva, para a qual foram previamente definidos dois temas: i) barreiras à igualdade de género (no qual se incluem a visibilidade, polarização e assimilação); e ii) estratégias de gestão da situação da parte das mulheres. Não obstante, optou-se por deixar em aberto a possibilidade de encontrar novos temas e subtemas, decorrentes da própria codificação dos dados, considerados relevantes para o conhecimento do objeto de estudo, podendo a análise temática considerar-se, também, parcialmente indutiva.

Capítulo III. Resultados

A análise das 16 entrevistas permitiu-nos identificar quatro grandes temas (dois indutivos e dois dedutivos) apresentados na Figura 3.1., que irão ser analisados detalhadamente pela seguinte ordem: i) consciência da FAP como um mundo masculino; ii) igualdade de género; iii) barreiras à igualdade de género; e iv) estratégias de gestão da situação.

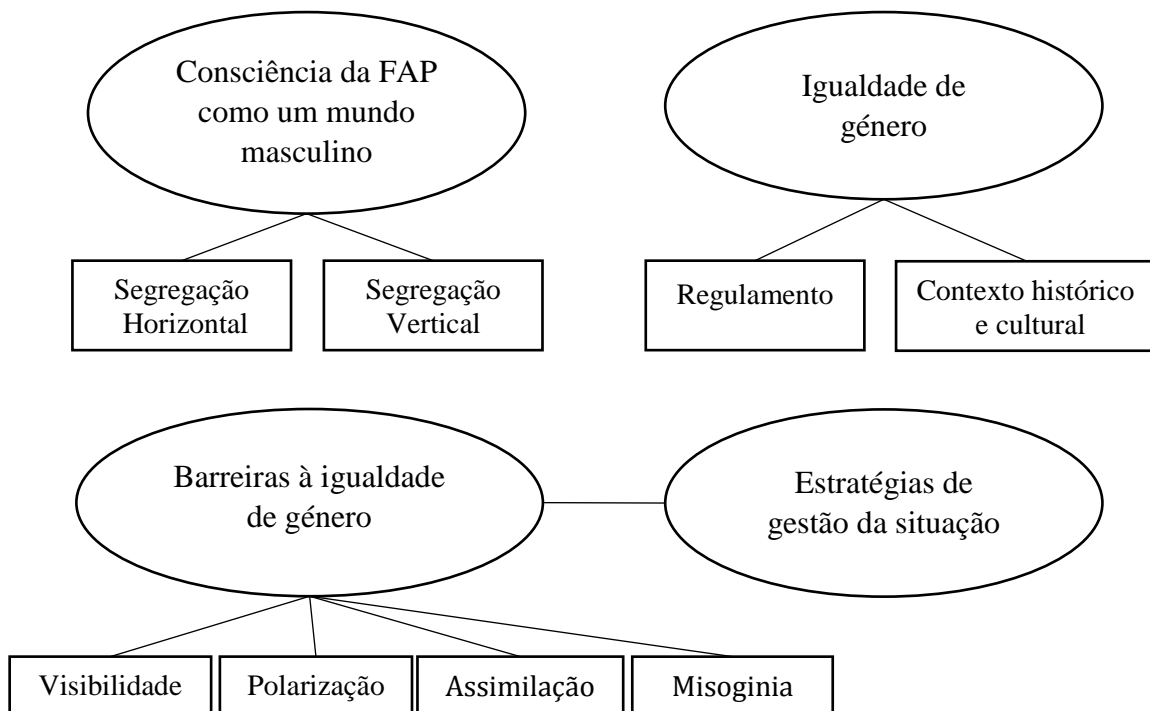


Figura 3.1. Mapa de temas e subtemas.

Consciência da FAP como um mundo masculino

Este primeiro grande tema, sobre a “consciência da FAP como um mundo masculino”, engloba dois subtemas, centrados nos problemas da i) segregação horizontal; e da (ii) segregação vertical.

Relativamente ao primeiro subtema, sobre a existência de uma segregação horizontal na FAP, este está presente em todas as entrevistas, sendo que, um dos motivos maioritariamente apontados pelos indivíduos de ambos os sexos entrevistados, encontra-se relacionado com o facto de a profissão de militar tender a ser percebida, pela sociedade em geral, como uma profissão tradicionalmente mais ligada aos homens do que às mulheres. Embora se perceba que se trata de uma mentalidade que os/as entrevistados/as consideram ter-se vindo a alterar ao longo do tempo, é importante denotar o facto de ainda se referirem à FAP como um mundo de homens, tal como revelam os seguintes extratos:

“Porque ainda estamos num mundo de homens. Independentemente de daqui a uns anos (...) achar que poderá ser diferente, estamos... estou num mundo de homens cá dentro. Não vejo que haja distinção, não me tratam de forma diferente, nem quando entrei, que já foi há 20 anos (...), mas acho que é um mundo de homens.” (E1, mulher, 44 anos)

“Ser militar, para sociedade, ainda é um homem, não é uma mulher. E, e nós, quer queiramos quer não, isso cresce um bocadinho connosco também!” (E8, mulher, 28 anos)

“Ou poderá ainda haver um conceito machista, não é? Também acredito que sim e que a sociedade, em si... a gente, estamos a evoluir, mas ainda não estamos totalmente (...) evoluídos. (...), ainda não é 50/50, como se costuma de dizer, não é? Mas o conceito de machismo, também acredito que tenha algum peso nisto. Mas também houve uma fase, e eu passei por isso na fase de instrução, em que havia mais candidatas femininas do que masculinos. Agora, as coisas já se inverteram um pouco.” (E14, homem, 53 anos)

Para além deste fator, é enumerada uma série de outras potenciais explicações da segregação horizontal registada neste contexto profissional que tendem a responsabilizar o crescimento e a educação das pessoas de ambos os sexos de forma diferente, as escolhas e gostos das próprias mulheres, ou a organização em si. Assim, de entre os fatores inerentes ao crescimento e à educação, percebemos que, na opinião de alguns entrevistados e entrevistadas, os homens e as mulheres tendem, desde crianças, para escolhas diferentes ao nível do lazer e da própria formação/profissionalização, os quais poderão ser, muitas vezes, fruto dos valores, da cultura e ideologias do meio em que se inserem, como é possível visualizar nos seguintes extratos:

“É diferente, provavelmente, do clique de um homem que quer vir para cá, porque... Vamos voltar às bases, às nossas bases, não é? Ou seja, uma criança quando é pequenina, os rapazes estão habituados a andar com pistolas e a andar a correr de um lado para o outro e fazer, assim, outro tipo de brincadeiras. As raparigas estão mais habituadas a cuidar de si, a cuidar também da casa (...) mais ler, estudar (...). São crescimentos diferentes. O que nos leva, se calhar, facilmente a que um rapaz queira entrar numa aventura destas e que uma rapariga pondere, porque as raparigas são sempre muito mais ponderadas (...). E, se calhar, não veem tantas vantagens em vir para cá (...). Ou porque

também não conhecem muito a instituição, ou porque também não existem tantas mulheres cá!” (E13, mulher, 25 anos)

“Eu (...) acho que, a nível geral, populacional, em qualquer sítio, ainda se vê um bocado as FFAA como aquele espaço dos homens. (...). Mesmo, acho as próprias famílias, se for um homem a dizer ‘*Vou para a tropa, vou-me alistar.*’ (...), acho que aceitam perfeitamente normal, porque toda a vida isso existiu. E acho que continua a haver uma restrição em casa (...), nas próprias terras e tudo mais. As pessoas não veem tão facilmente essa ideia, porque ainda existe muito a ideia de universidades e tudo e não veem os objetivos que possam criar aqui dentro com isso porque, provavelmente, a própria divulgação está mal feita!” (E12, homem, 24 anos)

De entre os fatores que responsabilizam as próprias mulheres, é identificado o facto de estas poderem não se encontrar tão disponíveis e capacitadas para suportar a exigência física que a profissão exige, surgindo a ideia de que, as mulheres que concorrem, tendem a optar mais por determinado tipo de especialidades (e.g., ligadas à condução, secretariado, enfermagem, e abastecimento) que, posteriormente, nem sempre lhes permitem entrar para quadro permanente. Para além disso, é, ainda, apontado o facto de as mulheres quererem ser mães e/ou privilegiarem mais a família e os/as filhos/as, optando por não enveredar tanto por uma profissão de risco, como na FAP, que as coloque constantemente em perigo:

“E, depois, para entrar nas FFAA é preciso alguns critérios que há muitas mulheres que não (...) se reveem em fazer flexões, não se reveem em correr, não se reveem em... nessa exigência física, há muitas mulheres que ainda não lidam bem com isso... Eu acredito que seja por isso porque nós vemos... vindo de dentro para fora.” (E4, mulher, 31 anos)

“Não é fácil de resolver uma mentalidade de há muitos anos... Primeiro, porque acho que nem todas as mulheres... estão disponíveis. Às vezes, não é só psicologicamente, é de capacidade física para vir para as FFAA, porque é uma das coisas que, como militares, nós temos que ter, a...bastante disponibilidade física. (...). Tinha que haver alguma coisa mais atrativa. (...). Tem que haver algo que, que as mulheres digam assim, ‘*É aquilo que eu quero.*’, porque ninguém quer, hum... eu estou-me a pôr do, no outro lado. No caso de, duma mulher. ser militar e dizerem-lhe assim, ‘*Olhe. Você amanhã arranca para o Afeganistão e vamos lá estar seis meses.*’. As mulheres são mais

apegadas aos filhos... Com filhos, hum (...). Então, não, não sei... Algo vai ter que mudar, alguém terá que pensar nisso, de as motivar para virem (risos) para as fileiras!” (E2, homem, 39 anos)

Já no que toca aos fatores inerentes à própria organização, as/os entrevistados/as revelam a possível existência de falhas ao nível da divulgação das especialidades, referindo ser dado um particular enfoque a especialidades mais operacionais e tendencialmente menos escolhidas pelas mulheres. A título de curiosidade, de entre as especialidades menos escolhidas pelas mulheres, os/as entrevistados/as referem a mecânica, a eletricidade, a polícia aérea e a informática, algumas cuja segregação consideram existir dentro e fora da FAP, às vezes, até nos próprios cursos da área. Em relação às falhas ao nível da divulgação, é ainda apontada a ausência de detalhe no que toca a aspetos como a especificação exata das funções, das hipóteses de progressão de carreira, dos valores remuneratórios, aspetos considerados muito valorizados nos dias de hoje e decisivos para escolha de uma determinada profissão:

“Ao nível do recrutamento, eu acho que, muitas vezes, a... o que é publicitado, ou as especialidades que são publicitadas, são as especialidades mais operacionais e que exigem mais, fisicamente até, do que as outras especialidades (...). Pode ser um dos motivos, que haja mais homens a concorrer e a entrar do que mulheres, não é? Mas a FAP tem especialidades para todos os gostos (...), que são de secretária, enfim (...), se fossem mais publicitadas, talvez... e que explicasse melhor quais é que são as hipóteses de carreira das pessoas, porque eu acho que, hoje, quem entra para uma profissão (...), pensa imediatamente na progressão, até onde é que pode chegar (...). Ao nível, dentro da organização nós temos esse conhecimento pleno (...), mas para fora da organização não, não há!” (E16, mulher, 40 anos)

“Se as pessoas, lá fora, percebessem claramente o que é que se passa aqui dentro, qual é o panorama aqui dentro, porque nós só queremos fazer parte de alguma coisa que nós conhecemos e que nós confiamos. Se nós não temos essa informação necessária, nós não vamos querer fazer parte de nada. Então, isso é o fundamental, porque eu acredito que, se criassem medidas de incentivo, se fossem também às escolas (...), fizessem ações de sensibilização em que dissessem, ‘*Vocês, na FAP têm estas funções. Nesta função, ocupam este cargo e vão fazer isto. Há uma fase que vocês passam que é esta. Que demora x tempo, que clarificassem tudo.*’ (...) e falassem do fator, também, remuneratório, porque é um fator decisivo, hoje em dia, e que criassem incentivos nesse

sentido também, porque é assim, se... se querem pessoas cá para dentro, também têm que, realmente, perceber que os rendimentos têm que ser mais ou menos equivalente aos lá de fora.” (E13, mulher, 25 anos).

O segundo subtema prende-se com a perceção de que há uma segregação vertical na FAP. Ainda assim, os/as entrevistados/as apresentam uma perspetiva positiva neste âmbito, fundamentada pela data de entrada das mulheres no contexto profissional e pela recente ascensão de algumas delas, em termos da hierarquia organizacional, a qual consideram ser particularmente relevante neste ramo, quando comparado com outros ramos das FFAA. Contudo, mencionam a dificuldade que existe face à implementação de mudanças drásticas no meio militar, confirmando tratar-se de um processo que leva o seu tempo e denotando a importância de noticiar os casos de sucesso [como tem feito], de forma a que as mulheres se apercebam que podem chegar a patamares mais elevados, até mesmo na instituição militar, como mostram os seguintes extratos:

“A ideia que tenho é que, cada vez, há mais mulheres a concorrer, cada vez, há mais postos altos de mulheres, que ainda não estão agora (...). Estão, neste momento, em pontos chave de chefia. Já são mulheres. É uma mulher neste departamento, é outra mulher noutra departamento (...), enquanto que, há 5 anos atrás, nestes lugares, era só homens. Portanto, as mulheres ainda andavam por aqui. Agora, já há certos sítios em que já há mulheres. Nesta unidade, a comandante é uma mulher. A comandante anterior já era, também, uma mulher. Portanto, foi a primeira vez, mas, portanto, há duas seguidas (...) e o que eu acho é que (...) isto é factual. Daqui a cinco anos já não será assim, haverá muito mais mulheres a ocupar os postos ... superiores.” (E1, mulher, 44 anos)

“Eu penso que a FAP é o ramo com mais mulheres. E acho que a FAP é o primeiro ramo com uma mulher no posto a General e vai ter nos próximos anos, se calhar, o ramo com mais mulheres no Generalado. A minha anterior Comandante foi uma mulher. A atual Comandante é uma mulher. E eu vejo isto com uma grande naturalidade, porque nós vamos ao posto, à competência que a pessoa tem e não ao género!” (E3, homem, 44 anos)

Igualdade de género

O segundo grande tema integra os discursos sobre a “igualdade de género” e também engloba dois subtemas, centrados: i) no regulamento; e ii) na evolução do contexto histórico e cultural (ver Figura 3.1).

Todos os discursos revelam, em primeira instância, a existência de uma igualdade de género na FAP, embora, ao longo da maioria das entrevistas, esta se verifique contraditória, como abordaremos mais adiante.

Assim, na opinião dos entrevistados e entrevistadas, existe uma igualdade de género no contexto profissional em questão, nomeadamente, pelo facto da FAP tender a olhar e a tratar os homens e as mulheres como se de números se tratassem, ao contrário do que acontece em muitas outras organizações da sociedade civil onde as regras (e.g., ao nível das candidaturas, avaliações, funções, promoções, vencimento, licenças de maternidade, e processos de acusação) são, por vezes, desiguais e aplicadas efetivamente em função do sexo. Para além disso, percebem-se considerações a respeito do regulamento pelo qual a FAP se rege, nomeadamente, no que toca à uniformização dos/as militares e à sua apresentação, em termos globais, recorrendo os/as entrevistados/as ao mesmo para fundamentar a sua opinião. Referem, portanto, ser-lhes dadas as comodidades necessárias em termos de fardamento (e.g., uniforme de grávida) e a liberdade para que cada um/a seja aquilo que é na realidade, embora dentro de alguns limites que se encontram definidos tanto para o homem, como para a mulher, e que são inerentes aos próprios valores da organização (e.g., ambos os sexos devem ter em atenção as cores com as quais pintam o cabelo, sendo que, os homens deverão manter os deles sempre curtos e as mulheres poderão usá-los compridos, embora devidamente apanhados):

“Eu acho que há igualdade de oportunidades dentro da organização, sim. (...), ao contrário do que vejo na sociedade civil (...). A nível militar, não existe falta de igualdade nesse aspeto, as oportunidades são abertas aos dois, os concursos são abertos, em que as pessoas concorrem de igual para igual. Não há aqui números, os ordenados são iguais. Uma coisa que, na sociedade civil, em certos sítios (...), ainda não é bem igual, não é? Aqui, são completamente iguais (...). A progressão nos postos é igual, é dentro das regras, portanto (...), a sociedade militar é uma sociedade um pouco fechada em relação à sociedade civil, mas não é uma sociedade machista, ao fim ao cabo.” (E14, homem, 53 anos)

“E eu vejo que, pronto, a mulher, tradicionalmente, fica mais tempo em casa. Ao nível do serviço, isso traz uma repercussão que não traz ao homem, mas nós assistimos, aqui

na instituição, também, cada vez mais, a serem os homens a gozar a licença, por exemplo, o que afasta um pouco o estigma do ‘*Pronto, está grávida, vai ficar em casa não sei quanto tempo.*’, porque é sempre uma indefinição, não é? Eu acho que é tudo uma questão (...) de tempo e de vontade, não é? Até essas questões se equilibrarem (...). Para ser sincera, se calhar, de todos os sítios onde eu já trabalhei, antes de vir para a FAP (...), este foi o sítio onde eu senti que não estava a ser posta de lado, ou a ser discriminada por ser mulher. (...). Desde a fase em que nos candidatamos, até depois estar cá, é como eu lhe disse. Não é por ser mulher, ou por ser homem (...). Às vezes, é bom ser tratado quase como um número. E olharam só para os resultados, sem saber se é homem, se é mulher” (E16, mulher, 40 anos)

“Se somos militares e se estamos fardados, é, precisamente, para estarmos iguais (...), é, precisamente, para uniformizar... E, portanto, obviamente que, sendo mulheres é de uma maneira, sendo homens é de outra, mas, acho que há ali um limite” (E1, mulher, 44)

“Desde que cumpram o que está regulamentado, isso é igual para nós. O tamanho do cabelo está regulado, o tamanho das unhas está regulado. Não pode usar os vernizes com aquelas cores mais... não podem pintar o cabelo com as cores mais... mas isso é igual para as mulheres, como é para os homens... Também tenho que andar com o meu cabelo curto, também não posso andar com brincos, pronto, têm o regulamento que nós temos (...). Cada um é livre de ser aquilo que entender que deve ser, mais uma vez, desde que cumpram aquilo que está regulado para nós (...), independentemente de nós concordarmos ou não, há situações que podemos concordar ou não, mas... é como tudo.” (E5, homem, 33 anos)

Ainda para justificarem a sua perspetiva sobre a existência de uma igualdade de género na FAP, os/as entrevistados/as referem a evolução que o contexto profissional sofreu, histórica e culturalmente, desde que as mulheres nele ingressaram, há cerca de três décadas. Referem-se ao contexto como uma sociedade outrora muito fechada, sisuda e machista que, efetivamente, no início, não estava preparada para receber as mulheres e as suas necessidades, tendo essa mudança causado algum impacto, nomeadamente, para aqueles que, embora repudiassem e considerassem negativa a sua integração, foram obrigados a conviver com elas.

Contudo, consideram que, num contexto criado por homens e para homens, a entrada das mulheres foi positiva e trouxe consigo alterações que mudaram, para melhor, não só o mesmo, como, também, mentalidades de quem nele habita. Denotam a existência de melhorias importantes ao nível das estruturas que antigamente dificultavam o dia a dia das mulheres (e.g., alojamentos mais preparados para ambos os sexos) mas, também, ao nível da convivência entre os sexos, estabelecendo-se relações intergrupais menos agressivas, mais finas, ligeiras e harmoniosas. Os excertos seguintes ilustram a opinião geral dos/as entrevistados/as, que consideram que homens e mulheres já aprenderam a lidar uns com as outras de forma plena, convivendo, hoje, em equilíbrio:

“A mulher, quando apareceu (...), a FAP, eventualmente, não estava preparada, por ser, como disse há bocado, mais masculina, não estava preparada para receber (...) a mulher e as suas necessidades (...) e deixar espaço para a sua afirmação... E, daí, tirar também usufruto. E houve, aí, nos primeiros anos (...), de facto, muitos homens que até (...) repudiavam, porque diziam que só vinham estragar (...). Eventualmente, havia ali, desculpe o termo, mas um termo mais assexuado, quer dizer, eventualmente, no passado, sim, se calhar, até há 10 anos, diria que sim. Neste momento, as coisas estão tão alinhadas, as regras estão tão definidas, os géneros já se conhecem tão bem que (...), acho que já estamos a (...) rolar tranquilamente, cada um nas suas funções.” (E3, homem, 44 anos)

“Como lhe disse, vieram mudar a mentalidade das FFAA. As mulheres, ao ingressarem nas FFAA, vieram mudar para melhor, deixou de ser aquela massa bruta, como é conhecida a Força Militar, e passou a haver ali um meio termo. Há a massa bruta, mas também há ali um bocadinho de delicadeza. Eu acho que foi uma boa simbiose, as mulheres terem vindo para as FFAA. (...) Não estou a ver isto continuar no rumo em que estava a seguir, que é o rumo que seria a Força Militar só de homens (...). Acho que, tem que haver um... um equilíbrio. (E2, homem, 39 anos)

“No início houve, houve uma adaptação, sim senhora, porque houve uma adaptação dos alojamentos, houve uma adaptação das mentalidades. Porque isto era uma sociedade muito... era mesmo só... machista, pronto. Só havia homens cá dentro... E, de repente, as primeiras mulheres que apareceram, para os que já vinham de trás sem esse contacto, foi um certo choque. Mas, depois, as coisas foram-se adaptando e já, ao longo destes

anos (...), portanto, já são alguns e agora, atualmente, não há... não há qualquer diferenciação com isso.” (E14, homem, 53 anos)

Barreiras à igualdade de género

O terceiro grande tema, sobre as “barreiras à igualdade de género”, agrega quatro subtemas, centrados na: i) visibilidade; ii) polarização; iii) assimilação; e iv) misoginia (ver Figura 3.1.).

Relativamente ao subtema da visibilidade, registam-se discursos bastante heterogéneos e, por vezes, contraditórios. Alguns dos entrevistados e entrevistadas nem sempre percebem diferenças de visibilidade entre os sexos (mas sim entre unidades, especialidades, postos), nomeadamente pelo facto de, para a instituição, “um militar ser um militar”, independentemente de ser homem ou ser mulher. Por vezes, referem que, sendo a FAP um contexto masculino, os homens são mais visíveis do que as mulheres, até porque, no que respeita à hierarquia organizacional, há mais homens em cargos de topo. Contudo, outras vezes, admitem que, sendo as mulheres uma pequena minoria no contexto em questão, acabam por estar mais visíveis e ser foco de maior atenção, com tudo o que isso implica, sobretudo, no início do seu percurso militar.

Em relação à elevada visibilidade dos erros ou dos sucessos das mulheres, as respostas são variadas e, algumas, neutras, em termos de género, tendo sido destacado o facto de depender bastante da chefia em causa, nomeadamente, se é homem ou mulher. Nesse sentido, alguns dos homens e mulheres entrevistados/as revelam que há uma tendência para, devido à sub-representação das mulheres, e conseqüente visibilidade, criticar e penalizar mais as mulheres, em compactação com os homens, seja devido a um erro ou a um sucesso. Outras revelam, ainda, uma tendência para beneficiar ou desculpar mais as mulheres militares, defendendo que ainda há um certo cavalheirismo e paternalismo da parte de alguns homens face às mesmas.

A visibilidade das mulheres na FAP está, também, presente nas respostas de algumas entrevistadas, quando estas admitem sentir e/ou sempre ter sentido pressões para um maior desempenho, nomeadamente a necessidade de mostrar que conseguiam atingir os mesmos patamares dos homens, sendo que, os próprios entrevistados corroboram estes factos.

Por fim, percebem-se, ainda, dois aspetos importantes a respeito das mulheres, nomeadamente, o facto de poder ser mais fácil decorar o nome das mesmas, por serem poucas no meio de vários homens, mas também o facto de existir uma tendência para que as mesmas sejam tratadas, não pelo segundo nome, como é hábito no meio militar, mas sim pelo primeiro, o que referem não acontecer com os homens. Os excertos que se seguem refletem estes aspetos:

“É assim, uma mulher está no foco a partir do momento em que... se há um grupo de pessoas, em que o número é mínimo (...), não é mínimo, mas mais reduzido, é a mulher, ou seja, acaba sempre por o grupo de mulheres ir-se destacar em qualquer ponto que esteja. Se for uma mulher que ocupa um cargo de alta chefia e se for um homem que ocupe um cargo de alta chefia, acho que acaba por a mulher se destacar. Porque é das poucas que existe, acaba por se destacar (...). Se estivermos a falar de igual, ou seja, estamos no mesmo posto, estamos na mesma especialidade, temos um homem e temos uma mulher, se calhar, acaba por a mulher, ainda assim, a ter mais visibilidade, quer pela condição que tem cá dentro, porque não é só uma militar, um militar, é para um grupo de homens, porque, no fundo, maioritariamente, são homens que trabalham nos cargos abaixo (...), que acabam por ver aquilo (...), em termos de, de género. É uma mulher. Não é um homem, ou seja, acaba por criar outro impacto do que se fosse um igual a eles.” (E13, mulher, 25 anos)

“Têm a mesma visibilidade. Talvez, talvez se note, que é normal, não é? Se for a mulher é um pouco mais apapricada ou... alias, é mais valorizada. Há uma delicadeza maior. Se for um homem é, ‘*Pronto, olha. Foi mais um que fez.*’ (...) Penso que isso existe ainda, porque é normal. Faz parte do cavalheirismo e nós, como ainda somos mais homens do que mulheres, há sempre uma maneira de lidar com a mulher em si, quando faz um bom feito, sendo assim, não é? Dizer ‘*Olha, parabéns. Olha, tiveste bem.*’ (...), E, com o homem, talvez isso não seja tão acentuado, passa um bocadinho ao lado. ‘*É a tua obrigação de teres feito*’, pronto. É um bocado assim (risos).” (E14, homem, 53 anos)

“Claro que eu continuo com a mesma ideia de que, no escalão máximo, aí, irão dar mais relevância a um erro ou a uma coisa feita de forma espetacular de uma senhora do que de um senhor, porque, pronto. Iam pensar que ‘*Ah, isto não é normal.*’ (risos), ou iam dizer ‘*Olha, olha, olha, estás a ver, estás a ver. Ela errou, ela errou. Estava à espera*’, do que ‘*Olha, estás a ver? Ela fez uma coisa bem.*’. Eu acho que, aí, isso, iria ser mais notório nas mulheres (...) do que aos homens.” (E4, mulher, 31 anos)

“Aí, às vezes, pode haver alguma relatividade, dependendo do chefe, na minha opinião. Acho que há chefes que são completamente imparciais e há chefes que são ligeiramente mais brandos, seja para um lado, seja para outro. Acho que depende também, porque

(...), para haver uma crítica, vem sempre da chefia. E, de chefe para chefe, muda. Já tive... um dos meus chefes era super imparcial. (...), era para onde tivesse que ser. Há outros chefes que conseguem ser ligeiramente mais brandos, para um lado ou outro. Mas se falar em coisas simples, em coisas pequenas, porque ainda existem pessoas aqui (...), não são muitos, mas já vi a acontecer, pessoas que acham que mulheres não deviam cá existir, são do tempo em que elas não existiam e continuam a achar que elas não deviam existir. Então, quando se apanha alguém assim, é muito complicado trabalhar com uma pessoa assim.” (E12, homem, 24 anos)

Quanto ao segundo subtema, da polarização, registam-se, novamente, discursos bastante contraditórios da parte de todos/as os/as entrevistados/as que, embora, muitas vezes, comecem por referir não considerar que exista um tratamento diferenciado entre homens e mulheres na FAP, depois, acabam por mencionar aspetos particularmente relevantes e ilustrativos do mesmo. Referem, frequentemente, a questão das conversas tidas entre pares e do tipo de linguagem utilizada, na presença ou na ausência de mulheres, assim como, em momentos em que uma mulher é chamada à atenção por um superior. Na sua grande maioria, salientam uma linguagem aparentemente menos bruta, mais cuidada, elegante e respeitosa perante as mulheres, nomeadamente da parte de alguns homens mais velhos, que tendem a ser mais cavalheiros e paternalistas para com as mesmas.

Porém, quando falam sobre momentos de pura convivência, quer entrevistadas, quer entrevistados, referem que esse tratamento já não acontece ou que é facilmente esquecido na hora, uma vez que os grupos falam, cada vez mais, naturalmente sobre qualquer assunto e sem nenhum particular cuidado ou distinção, em termos de género, sendo a mulher tratada apenas como “um militar”. Nestes casos, aparentemente, há mulheres que ficam ligeiramente mais desconfortáveis, retirando-se elas próprias da situação, ou elevando as barreiras e acusando a sua presença, enquanto outras parecem demonstrar que nada se passa e, ainda, outras até entrar na brincadeira, sendo elas mesmas as promotoras de certos assuntos.

Algo que referem também, na maioria das entrevistas, remete para um tratamento diferenciado ao nível da exigência física, quer em termos dos testes e avaliações, cujos parâmetros consideram devidamente justificados e equilibrados, em termos das capacidades físicas do homem e da mulher, quer em termos daquilo que mandam fazer, referindo o facto do homem ser tendencialmente puxado até ao limite, em comparação com a mulher, perante a qual há um maior cuidado e sensibilidade, até mesmo para com questões fisiológicas (e.g., a menstruação).

Para além disso, alguns entrevistados referem que, tendo o homem e a mulher valências distintas, poderão ser direcionados/as para diferentes tarefas, funções e, até mesmo, missões. Importa, ainda, salientar que algumas mulheres admitem ter sentido um tratamento diferenciado quando foram mães, percebendo que a vontade de constituir família é um obstáculo à aceitação das mulheres na FAP e à sua integração em determinadas funções. Há quem refira ter-se sentido excluída devido à sua dupla condição, por ser chefe e ser mulher, como também quem mencione ter sentido dificuldades em ser ouvida, por ser mulher, apercebendo-se que as mulheres têm que se esforçar muito mais para tal. Seguem alguns excertos representativos:

“A linguagem, aliás. A própria vivência militar modificou-se muito com a chegada das mulheres. A esse ponto, era um pouco mais agressiva, um pouco menos cuidada, antes da mulher cá chegar. Portanto, era só homens e falava-se de tudo, como se queria, à vontade (...), numa linguagem um bocado vernácula, mas sem problemas nenhuns, porque não havia uma mulher para ouvir (...). Desde que a mulher chegou, começou a haver uma, um limar mais dessas coisas e começou, o ambiente começou a ser muito mais cuidado e, às vezes, em grupo, se estiver a ter uma conversa que não seja muito... vá lá, muito normal, com a chegada de uma senhora, de uma mulher, a gente modifica um pouco a linguagem (...). Mas eu até considero, por exemplo, que a mulher militar tem uma capacidade de encaixe, a nível de situações ditas só de homens, como se costuma dizer, em relação à mulher civil, porque já está tão habituada e está tão vincada a esse tipo de diálogo que não tem problema nenhum em aceitar uma linguagem ou uma conversa mais agressiva, porque faz parte já do seu dia a dia.” (E14, homem, 53 anos)

“Uma coisa é uma rapariga militar, outra coisa é uma rapariga civil. Eles começam a deixar de ter preocupações com uma rapariga militar (...), ou seja, nós acabamos por... há, há alturas em que nós somos um bocado invisíveis, que eles já lidam connosco como se fossem, também, fosse um rapaz. Se fosse um homem, tal como eles. Eles já não se inibem, às vezes, de ter qualquer tipo de conversa (risos), até se esquecem. Mas (...), depois, quando, às vezes, tomam a noção que já estão a exagerar um bocadinho, ‘*Oiii.*’ É, é... nesse sentido, é que eu acho que eles, às vezes, têm um bocadinho mais de cuidado. Mas depende da situação, porque no que toca a trabalho, eles esquecem, esquecem o que é que é de uma mulher, se ela for camarada. É diferente, é diferente, eles começam a lidar connosco de maneira diferente.” (E4, mulher, 31 anos)

“É assim, nunca poderá ser igual, porque as mulheres têm características e os homens têm outras características. A nível de esforço, a nível... por exemplo, durante a fase de recruta, que é quando nós iniciamos o nosso percurso militar. As mulheres, quer queiram, quer não, têm sempre um tratamento diferente. Por exemplo, uma mulher quando está menstruada, não pode estar no campo, no mato, largada uma semana. Há sempre aquela preocupação de saber quem são e levá-las, pelo menos uma vez por dia, para fazer a sua higiene e depois voltá-las a levar. Por isso, já ali há um bocadinho de diferenciação. A nível físico, por exemplo, os homens têm x tempo para fazer um percurso, as mulheres têm sempre um bocadinho mais (...). A nível de testes físicos, a nível de abdominais, flexões. (...), logo aí, já não há igualdade. Agora, a nível de tratamento (...), lá está, também há sempre ali uma coisinha que é diferente, porque é mulher. De resto, acho que é igual.” (E10, mulher, 36 anos)

“É mais facilitado. Também temos que ter o cuidado que são mulheres, não têm as mesmas capacidades físicas. Mais. E psicológicas. (...) Também é um fator importante, que, às vezes, o psicológico é mais importante (...). As mulheres são mais atenuadas, nesse aspeto. Um homem é mesmo para puxar até ao limite. E a mulher (...), também é para puxar até ao limite, mas é com calma. Não é tão agressivo. E, nesse aspeto, há diferença, há diferenciação.” (E6, homem, 19 anos)

“Sim, eu acho que, também, por ser mulher, derivado ao facto de eu (...) querer constituir família (...) ‘Ah, não sei quê (...), depois ela quer ter um filho, vamos estarlhe a meter nesta secção e depois como é que é? Depois ficamos sem pessoas, porque ela depois vai para a licença (...). Ah e como é que agora nós vamos jogar com o pessoal da secção, se ela, vamos ficar sem uma. Ainda ninguém meteu ninguém aqui para substituí-la. Como, como é que nós vamos desenrascar com o serviço (...)’. Eu senti essa insegurança da parte deles. Não sabiam que é que haveriam de fazer, porque sabiam que eu ia ter os direitos, que (...) não ia deixar de usufruir, não é? (...) Mas eles sabiam que iam ficar na mão, iam ficar sem a pessoa para fazer o serviço. Estavam inseguros (...) em relação a isso. Mas eu, sempre, sempre disse que ia trabalhar até que pudesse. E trabalhei até às 34 semanas. Acho que não foi muito mal, mas, pronto, eu sempre disse que não ia deixar de usufruir dos cinco meses (...) que me eram dados por direito.” (E4, mulher, 31 anos)

No que respeita ao terceiro subtema, da assimilação, também se registam discursos bastante heterogéneos e alguns no sentido de não serem percebidas diferenças de género na FAP, sendo todos os indivíduos tratados como militares, assexuados e sendo-lhes apenas solicitado que desempenhem o seu papel e cumpram o regulamento, como “um militar normal”, independentemente do seu sexo ou género. Porém, por vezes, as mulheres são percebidas como tendo características diferentes das dos homens, nomeadamente, o serem percebidas como mais frágeis, principalmente em termos físicos, mais sensíveis e maternais, mais responsáveis e ponderadas, mais organizadas e pormenorizadas, mais conflituosas e, por esse motivo, por vezes, direcionadas para funções ou cargos específicos, como é o caso da elaboração de documentos mais longos e detalhados, ou da receção de crianças para visitas guiadas na unidade, entre outros.

Surgem, ainda, referências masculinas ao facto de as mulheres poderem ser, por vezes, designadas para determinadas missões, nomeadamente, com funções mais na retaguarda, ao passo que os homens, devido ao seu espírito mais aventureiro e destemido, são facilmente enquadrados em ambientes mais hostis, a desempenhar funções mais agressivas e de confronto físico. É, também, admitido que, por vezes, pode haver diferenças de género em certas especialidades percebidas como masculinas, pelo seu carácter mais operacional (e.g., pilotos, navegadores, pessoal navegante), estando, mais uma vez, este facto muito relacionado com as diferenças no que respeita à componente física.

O material das entrevistas mostra, ainda, discursos que revelam que algumas mulheres tendem a adotar o modelo masculino (e.g., cortam o cabelo radicalmente, e mudam a forma de estar e de falar), colocando em hipótese tratar-se de uma estratégia de adaptação, por forma a que estas sejam mais facilmente percebidas como militares, tão capazes como os homens, mas, também, para se integrarem melhor no contexto, tradicionalmente masculino, que é a FAP. Contudo, surge também o discurso de que, ao contrário do que acontecia antigamente, hoje, as mulheres já não precisam de o fazer. De facto, é referido que, algumas mulheres poderão sentir-se tão desinibidas no contexto que acabam por demonstrar características mais masculinas, porém, intrínsecas à sua personalidade, enquanto outras, pelo contrário, procuram enfatizar o seu lado feminino, cuidando-se, maquilhando-se e indo, por vezes, para além daquilo que se encontra estipulado no regulamento. Os seguintes excertos ilustram alguns dos aspetos referidos:

“Eles têm a mesma ideia ou as mesmas expectativas de um homem ou de uma mulher (...). Nunca ninguém ficou para trás por ser mulher, ou por ser homem (...), não tenho

conhecimento que haja essa diferenciação. A nível de expectativas, acho que é a mesma na mulher, a mesma no homem.” (E10, mulher, 36)

“E acho que até é uma mais-valia, por exemplo. E estou-me a lembrar aqui, na altura do Natal, eram escolhidas as mulheres militares para (...) receber as escolas que vinham cá visitar os meninos e isso tudo. Eh pá, pronto. Se calhar estão mais vocacionadas e têm mais aquele poder maternal, não é? E até são selecionadas para receber essas crianças, por exemplo. Se calhar, têm coisas que, pronto, que são melhores que a gente, não é? Há trabalhos, por exemplo, que é preciso mais pormenores, mais atenção.... Acho que, nesse aspeto, elas são melhores, mas, pronto, tem a ver com o desempenho das funções e (...) o próprio chefe é que tem que estar mais sensibilizado para isso (...), quando for a distribuir as tarefas!” (E7, homem, 47 anos)

“O que é que é ser homem na FAP. A vantagem que eu vejo é a maior disponibilidade, porque, quer queiramos, quer não, no seio familiar, a mulher tem sempre mais obrigações, entre aspas, do que o homem, tem a disponibilidade de estar mais presente perante os filhos, enquanto que o homem é sempre mais desprendido dessas funções. Portanto, tem mais disponibilidade (...), fisicamente, se for uma missão, sei lá, uma missão em tempo de guerra, uma missão mais agressiva (...), talvez o homem seja, ainda, mais aventureiro e com menos problemas de medos, de físicos que ainda sejam incutidos na mulher. Que ela, se ficar mais na retaguarda vá lá, da função ou da missão, desempenhará com mais facilidade do que se for para linha da frente, em que tenha que (...) desempenhar funções mais agressivas. Aí, penso que há ainda umas diferenças. Portanto, o homem, nesse aspeto, terá essas vantagens. De resto, não vejo mais nada. O desempenho normal, em tempo de paz, a nível de trabalho normal, é igual. (E14, homem, 53 anos)

“Se me perguntar assim *Ah. Houve uma missão em que frisavam que tinha que ser um elemento feminino*. Ok, mas alguém decidiu que, se calhar, era o mais adequado para ir para aquela missão. Se calhar, um dia mais tarde alguém vai dizer assim, ‘*Vamos para a República de Centro Africana, o ambiente é extremamente hostil*’. O que é que ia chocar se falecessem, em combate, um elemento militar masculino ou feminino? Se fosse um feminino, ia chocar muito mais a sociedade. Ok, então... e passa-se, passa-se isso. (...) Se calhar, há algumas missões em que são descritos (...), não vai um elemento

(...) feminino, vai um elemento masculino. Imaginemos. (...) No caso da Dr. X, que é o 1º General da FAP, quando decidiram que alguém ia para Cabul, chefiar o hospital de campanha da ISAF, quem é que tem sensibilidade para isto? Ok. Uma mulher. É assim. Acho que (...) tem que se adequar em função do objetivo!” (E2, homem, 39 anos)

Por fim, no que concerne ao último subtema, sobre a misoginia, registam-se, de facto, alguns discursos que podem ser caracterizados como algo misóginos, contribuindo, de algum modo, para as desigualdades de género na FAP. Por um lado, parece existir a ideia, principalmente, de entre algumas das entrevistadas, de que as mulheres são mais conflituosas do que os homens, podendo, num futuro contexto mais equilibrado, em termos de género, tornar-se pior em alguns aspetos. Referem que estas poderiam gerar mais confusão, competitividade e até procurar mudanças contrárias àquilo que são os valores da própria instituição (e.g., ao nível do uniforme, da maquilhagem, etc.).

“Uma das coisas boas que eu gosto de ser militar é também trabalhar no meio de muitos homens, porque muitas mulheres (...) são terríveis. Eu acho que as mulheres acabam por ser muito mais competitivas (...). E, depois, muitas mulheres em vários poleiros, depende... não sei, como é que seria.” (E1, mulher, 44 anos)

“Ia ficar pior (risos). Não (risos), pior. Isto sou eu a brincar (...), porque você sabe, deve saber, tal como eu, quando há muita mulher, há muita confusão (risos). Não... ia-se tornar uma instituição muito mais (...) equilibrada, vá, mas não acredito que haja... eh pá, eu acho que iria ser quase a mesma coisa vá (...). De vestimenta, de certeza que iria mudar (risos) (...), com mais mulheres, aqui, de certeza que iam arranjar maneira de mudar qualquer coisa (risos), até mesmo maquilhagem.” (E4, mulher, 31 anos)

Para além disso, é também possível identificar o discurso de que os homens se defendem, protegem e elogiam mais entre si, comparativamente ao que fazem as mulheres umas com as outras, as quais, por outro lado, tendem a ser mais mesquinhas, a criticar-se, a confrontar-se e a questionar-se mais entre si. Surge até mesmo a perspetiva, entre entrevistados e entrevistadas, de que as mulheres militares têm conseguido ser consideravelmente mais cruéis e piores umas com as outras, em relação àquilo que os homens têm sido para com as mulheres, como ilustram os seguintes excertos:

“Olhe, isto, foi há pouco tempo, na reunião ‘Ah, o não sei quê é uma máquina (...). Mas isso a culpa é nossa. Eu não ouço as mulheres dizerem que a não sei quê é uma máquina

(...). Eu estou a dizer isto, porque... acho que eles acabam por se defender muito mais e acabam por se proteger e, portanto, aqueles que são, *'Ai, estes são muita bons.'* e depois vão dizendo aos outros, portanto, isto é uma cadeia hierárquica, não é? (...) E quem vem das academias começa aqui a encher *'Ah, aquele é uma máquina.'* (...) e eu não ouço dizerem, *'Aquela é uma máquina.'*, porque ninguém lhes diz.” (E1, mulher, 44 anos)

“No início, quando as mulheres entraram para a FAP, havia muito essa tendência de (...) tratar a mulher de forma diferente (...). Há histórias, mas, lá está, as mulheres sempre foram muito piores. Mesmo nesse período inicial, as mulheres eram piores para as mulheres... do que os homens eram para as mulheres. Enquanto os homens davam vantagem à mulher, a mulher... castrava não é o termo correto, mas, travava muitas vezes ali as reações (...). As mulheres eram terríveis a praxar as mulheres!” (E3, homem, 44 anos)

“Quando eles chegam e veem uma mulher, eles nunca pensam que elas não são capazes. (...) Eu acho que nós somos mais mazinhas umas para as outras do que eles em relação a nós (...), lá está, é aquele joguinho de mulher, *'Deixa lá ver se é mesmo assim ou se ela se está a fazer de: 'Ah, ela consegue tudo', ou 'Ela mostra-se superior'.* Por exemplo, em relação também à formação, acho que, também, as miúdas são um bocadinho sempre mais pé atrás connosco, mulheres, que estamos à frente delas, do que eles (...), eles não questionavam tanto, as coisas podiam ser ditas da mesma maneira, eu ter dito da mesma maneira e um homem ter dito a mesma coisa, elas nunca, nunca questionavam o que ele dizia, mas a mim vinham-me sempre dizer, *'Oh 1º, mas porquê? Oh, mas porque é que vamos ter que fazer isto? E porque é que a 1º quer que a gente faça isto?'* (...). Não sei. Eu acho que nós somos um bocadinho mais cruéis connosco, mulheres, do que, do que os homens connosco.” (E9, mulher, 37 anos)

Estratégias de gestão da situação

O último grande tema sintetiza algumas das estratégias de gestão da situação (ver Figura 3.1.) e pretendeu identificar possíveis estratégias de gestão da situação de minoria em que se encontram as mulheres na FAP, sendo que, algumas das mulheres entrevistadas referem não ter sentido a necessidade de adotar nenhuma estratégia em específico para gerir a situação neste contexto, marcadamente masculino. Contudo, são várias as que acabam por referir procurar agir de

forma mais calma, perante situações e/ou comentários desagradáveis; respeitar os outros para também serem respeitadas; comportar-se de acordo com o que lhes é exigido pelo regulamento, de forma a não serem alvo de comentários (e.g., ao nível da maquilhagem e acessórios, como brincos); ser mais frontais e procurar fazer-se ouvir na altura certa, para não deixarem acumular e, mais tarde explodir; estabelecer algumas barreiras, por forma a separar a vida profissional da vida pessoal e manter sempre o respeito e a credibilidade; e procurar ouvir e saber o que preocupa as pessoas. Os seguintes excertos ilustram as estratégias referidas:

“Às vezes, tento falar mais devagar... porque, normalmente, abro a boca e depois digo coisas que não devo (risos), porque (...), se me estão a dizer coisas que é por aí, pelo facto de ser homem ou mulher (...), a minha tendência é ficar irritada com o que estou a ouvir (...) e depois responder dentro (...) do nível adequado não é. (...) Então, por norma, a minha estratégia é tentar, pronto respira fundo e *‘vens cá amanhã, se for preciso, então expor o teu ponto de vista se assim achares, agora vais tentar assimilar, que é para depois falares mais pausadamente’*, porque se não (...), se a coisa já não estava muito bem, fica pior não é? Portanto, não vale a pena” (E1, mulher, 44 anos) “O que eu faço é, eu respeito-os e espero que eles me respeitem a mim (...), é só o que eu peço, é respeito mútuo, é o principal cuidado que eu tenho e é o principal cuidado que eu espero que tenham para comigo, é só isso. Respeito...” (Entrevista 4, mulher, 31 anos)

“Temos que ter alguma preocupação, não é? Porque depois disso dá azo a que *‘Ah. Vocês são mulheres, vocês podem.’* É que eu, há uma coisa que eu não gosto é isso (...), é por isso é que, para não haver, para não dar azo a esse tipo de comentários, nós tentamos não... eu, eu falo por mim (...), não exagerar naquilo que nos foi facultado através do regulamento. Deixam-nos fazer uma série de coisas, mas não exageremos, não é? Porque senão (...), temos os homens à, à perna (risos).” (E4, mulher, 31 anos)

“Eu sempre prezei muito por dizer, porque é assim: *‘Se não gostas, vem, vem-me falar.’* E, em relação a trabalhar com homens e mulheres, acho que é isso mesmo que tem que ser mais validado, é *‘Não gostas, falas-me e depois a gente resolve.’* (...) Porque nós temos aquela coisa do, às vezes, *‘Deixa ficar cá.’* e depois sai na hora errada e sai da maneira errada. E acho que é isso mais o que eu tenho feito agora. Agora, já há algum tempo atrás (...), mais frontal e se tiver que dizer as coisas da maneira pior, tenho que dizer, porque é para me fazer ouvir.” (9, mulher, 37 anos)

“Cá dentro, eu quero e separo muito a minha parte profissional da minha parte (...) pessoal e, aqui, eu quero trabalhar e quero realmente ter sempre essa barreira bem presente, porque sinto que necessito disso para também ter algum respeito e ter alguma credibilidade (...), sei lá, sinto-me melhor assim (...). É só uma questão que, se calhar, está mais na minha consciência, porque também já ouvi muitas histórias, também já ouvi muitas coisas que aconteceram. E não quero sujeitar-me a alguns comentários, algumas coisas, então, prefiro realmente estar muito ciente daquilo que faço nesse sentido.” (Entrevista 13, mulher, 25 anos)

Neste seguimento, alguns dos homens entrevistados referem nunca se ter apercebido que as mulheres militares sentissem a necessidade de utilizar estratégias específicas para se integrarem na FAP atualmente, até porque a cultura da própria organização mudou e consideram a integração um processo cujo sucesso depende essencialmente da pessoa, nomeadamente da sua personalidade, do seu feitio, da sua postura e não tanto do género ou da sua condição de minoria, tal como é possível perceber nos excertos abaixo:

“Portanto, há aqui um mecanismo de integração social que já está criado. Agora, a pessoa pode ser é mais tímida e menos tímida. (...), mas (silêncio) acho que a mulher, foi o que eu lhe disse, está a encontrar o seu espaço e, no início (...), usava muito do olhar, da pintura, até onde podia ir, da forma como saía (...), agora, neste momento, não (...), a própria cultura na FAP também mudou. (...), além de não ver essa necessidade, felizmente. Mas não quer dizer que não haja, se calhar, aí, pessoas... mas (...) eu acho que os homens já se adaptaram a essa questão e já sabem gerir isso (...), acho que é um ato que acaba por ser natural. Todos nós chegamos a um sítio... há sempre o stresse da mudança.” (E3, homem, 44 anos)

“Sinceramente, nunca pensei nisso, nunca vi a situação nesse prisma (...), nunca pensei que pudessem sentir a necessidade de ter uma estratégia para se inserir no meio. Sempre vi as situações como algo natural. Mais relacionado com o feitio e a forma de estar da pessoa do que propriamente por ser um género em minoria. Não, não vejo a situação dessa maneira.” (E5, homem, 33 anos)

Contudo, outros referem que as mulheres militares se têm afirmado e mostrado que conseguem fazer o mesmo que os homens, procurando integra-se e adaptar-se à maneira de estar, de falar e de executar que existe neste mundo masculino, que é a FAP, e que outras, para

agradarem e serem bem aceites, por vezes, recorrem mesmo ao seu lado mais feminino, como mostram os seguintes excertos:

“É normal, a mulher passa, sorri, tem logo ali (riso)... Não, estou a brincar (riso), não (...), acho que elas estão a desempenhar o papel delas (...), de uma maneira calma, estão a conseguir fincar a posição das mulheres nas FFAA e, neste caso, na FAP, ou seja, estão a mostrar que conseguem fazer o mesmo, sem ter que, que ser minimizadas, ou seja, elas próprias conseguem (...), com as valências que vão adquirindo, desempenhar, normalmente, o que seria desempenhado por um homem, sem problema algum.” (E2, homem, 39 anos)

“É um bocado difícil de eu, de eu, como homem, perceber isso, mas penso que tentam integrar-se, tentam perceber (...), adaptam-se à maneira de estar e à maneira de falar e à maneira de executar que existe entre os homens. Portanto, se calhar, fazem filtros que, de outra maneira não tinham necessidade de os fazer, se estivessem na sociedade civil (...). Quer dizer, as pessoas não são todas iguais assim. Há pessoas que (...) tentam mostrar o seu lado feminino (...), de mimo ou (riso) de delicadeza feminina, que consegue cativar o homem, porque é normal. Nós, se estivemos a lidar com um colega de trabalho, em que seja mulher e que ela seja delicada connosco, nós todos gostamos. (...) E acho que a mulher utiliza um bocado isso, é mais delicada (...). Eu tenho visto algumas que o fazem. Sim, sim. Para serem bem aceites, para que não lhes criem dificuldades, então, tentam agradar e tentam ser agradáveis (...). Sim. Já tenho visto muito isso.” (E14, homem, 53 anos)

Capítulo IV. Discussão

O presente estudo pretende analisar as dinâmicas de género que ocorrem na FAP, enquanto contexto profissional tradicionalmente masculino. Especificamente, pretende, por um lado, analisar as experiências das mulheres a exercer a sua atividade na FAP, em condição de minoria, assim como as perspetivas dos seus pares, homens, pertencentes ao grupo dominante e, por outro lado, analisar as possíveis estratégias que as mulheres militares adotam para gerir a situação. Procura, assim, perceber até que ponto os resultados vão, ou não, ao encontro dos apontados por Kanter, em 1977, ou seja, se se verificam as três consequências negativas associadas às mulheres *tokens* - a elevada visibilidade, a polarização e a assimilação. Neste estudo, é adotada uma perspetiva de género, procurando-se analisar os resultados por meio de uma abordagem que considera a intersecção entre *tokenism* e a hierarquia de género, incluindo as perspetivas de Acker (1990), Connell (2006) e Amâncio (1992, 1994).

Em relação ao primeiro objetivo específico, importa começar por referir a consciencialização que há, entre os/as entrevistados/as, relativamente ao desequilíbrio de género na FAP. Embora este tenha sido o primeiro ramo militar a promover a igualdade de género e a abrir as suas portas aos elementos femininos, há cerca de três décadas, sendo aquele que mais mulheres apresenta na sua constituição, tal não foi suficiente para eliminar os padrões de segregação sexual (Casaca & Lortie, 2018) visíveis no contexto e, muito menos, para as deixar de categorizar enquanto *tokens*, parte integrante de um grupo distorcido, do qual também fazem parte os seus pares homens, os “dominantes” (Kanter, 1977).

Em relação aos padrões de segregação sexual, estes verificam-se, portanto, a nível horizontal, devido à menor quantidade de mulheres que, comparativamente aos homens, têm vindo a concorrer à profissão de militar, mas, também, a nível vertical, devido ao facto de os casos de mulheres em cargos de topo da hierarquia organizacional continuarem muito aquém dos casos de homens (Casaca & Lortie, 2018). Como percebemos pela opinião dos/as entrevistados/as, tal ocorre devido ao facto de a FAP ser uma “profissão de homens”, podendo esta crença influenciar a escolha de quem a procura, que, por sua vez, poderá já estar influenciada pela educação de homens e mulheres em sociedade. Ora, a perspetiva de Acker (1990) vai ao encontro da opinião dos/as mesmos/as, uma vez que, segundo autora, qualquer um destes fenómenos resulta das divisões de género que se estabelecem ao longo das estruturas e dos processos organizacionais, contribuindo, deste modo, para a manutenção de desigualdades, não só ao nível do trabalho mas, também, da família e do Estado. Para além disso, isto potencia que, conseqüentemente, os homens continuem a ser vistos como mais aptos e disponíveis para uma posição de autoridade, o que, de acordo com Connell (2006), é fruto

não da lógica organizacional, mas das relações de género que se estabelecem e se estruturam em sociedade, a partir de significados e posições específicas que homens e mulheres devem ocupar no seio da mesma.

Já no que respeita às posições de *tokens* destas mulheres, a exercer a sua atividade na FAP, ainda que a opinião dos/as entrevistados/as seja unânime, em termos de promoção da igualdade de género – justificada pela existência de regras igualitárias e pré-definidas, bem como de melhorias no contexto, a nível histórico e cultural –, o presente estudo revela que as suas vivências refletem consequências semelhantes às que Kanter (1977) identificou quando procurou estudar as dinâmicas grupais entre homens e mulheres num contexto profissional masculino. Nessa linha, importa salientar que, por vezes, os discursos das entrevistadas e dos entrevistados parecem ir ao encontro do que Amâncio (2004) designou por “paradoxo da discriminação” (p.99). De facto, embora as mulheres militares nem sempre refiram, em primeira instância, ser alvo de resistência ou de discriminação por parte dos seus pares, homens, corroborando os mesmos essa afirmação, no decorrer das entrevistas acabam por surgir referências a algumas situações, seja para com as mesmas, seja para com camaradas suas. No entanto, as situações relatadas verificam-se frequentemente justificadas pela personalidade das pessoas envolvidas e, também, por não tenderem a acontecer na unidade ou na especialidade em questão e, muito menos, nos dias de hoje, localizando as maiores dificuldades de adaptação no início da integração das mulheres.

Assim, ao nível da visibilidade, a primeira consequência negativa identificada por Kanter (1977), verificamos que, o facto de as mulheres se encontrarem em menor proporção numérica na FAP, leva a que estas sobressaiam e que exista, por exemplo, uma maior facilidade em decorar os seus nomes e, especificamente, os seus primeiros nomes. Para além disso, esta elevada visibilidade parece resultar num aumento de pressão ao nível do seu desempenho, com uma necessidade acrescida de igualar os seus pares, homens, e provar as suas competências; mas, também numa maior exposição crítica, comparativamente aos mesmos, quer ao nível dos seus sucessos, quer dos seus erros, sendo, por vezes, alvo de comentários negativos no contexto, ainda que, outras, de um maior cavalheirismo e paternalismo por parte de alguns homens.

Ao nível da polarização, registam-se alguns tratamentos diferenciados para com as mulheres na FAP, nomeadamente, em termos do uso de uma linguagem menos bruta e mais cuidada, por parte de alguns homens, em convívio ou em momentos de chamada de atenção; na menor exigência física que parece que lhes é requerida em momentos de avaliação física ou em tarefas, com um maior cuidado no trato; e, também, ao nível das funções e missões para as quais estas são direcionadas. Além disso, surgem referências a obstáculos à aceitação das mulheres

na FAP, nomeadamente, o ser mulher e ser chefe, mas, também, o ter sido mãe ou ter demonstrado que pretendia ser, tendo estes potenciado, ou ameaçado potenciar, o sentimento de exclusão de algo, ainda que casos de isolamento social não tenham sido, de todo, verificados.

Em relação à última consequência negativa que Kanter (1977) descreveu - a assimilação -, os discursos revelam alguns estereótipos associados à categoria “mulheres”, para descrever o que é que é ser mulher na FAP, tendo-lhe sido atribuídos uma série de adjetivos mais específicos (e.g., são maternais, frágeis e sensíveis). Já no caso dos homens, não só estes adjetivos são salientados em menor quantidade, como se parecem enquadrar naquilo que é ser um militar (e.g., é aventureiro, destemido e forte). Para além disso, algumas das características atribuídas às mulheres e, também, algumas situações relatadas pelos/as entrevistados/as, permitem afirmar que, na FAP, as mulheres parecem ser alvo do fenómeno que a autora designou por “aprisionamento dos papéis”, visto que, para além de encontrada a crença de que são elas as maiores responsáveis pelas questões maternais e familiares, percebe-se que estas, por vezes, acabam por ser direcionadas para determinadas tarefas, funções ou missões mais concordantes com aquele que é o estereotipo feminino e que, regra geral, continuam a ser consideradas mais frágeis do que os homens, em termos físicos. Ainda relativamente à assimilação, surgem, também, referências ao facto de existirem no contexto algumas mulheres mais masculinas (seja por estratégia de adaptação, seja devido à sua personalidade) e outras mais femininas, sem serem marginalizadas por isso, à exceção daquelas que excedem o regulamento e que recebem efetivamente críticas por se demonstrarem “demasiado femininas”.

Em suma, estas evidências demonstram que, sendo as mulheres uma pequena minoria na FAP, os efeitos do *tokenism* acabam por contribuir não só para que estas estejam sob uma maior atenção e visibilidade em tudo o que façam, mas também para que as desigualdades e tratamentos diferenciados, em termos de género, sobressaiam (Santos et al., 2015), tanto para o lado negativo, como para o positivo. Deste modo, importa salientar que tal parece tender a acontecer pelo facto de estas serem primeiramente percecionadas (ao contrário do que acontece com os homens) em função da uma identidade grupal e de género, “mulheres”, por vezes, contextualizada no âmbito da família e do domínio sentimental (Amâncio, 1992; Amâncio & Oliveira, 2006). Inevitavelmente, esta generalização acaba por moldar e interferir nas interações que se estabelecem dentro da organização, contribuindo para que as diferenças entre as mulheres e os homens na FAP continuem a ser enfatizadas, seja por meio de conversas e/ou da linguagem, da capacidade física, das tarefas, funções ou missões para as quais são designados/as e dos papéis sociais tradicionalmente atribuídos (Acker, 1990; Amâncio, 1992; Connell, 2006). Tal faz com que, em algumas situações, a sua eficácia possa ser colocada em causa ou,

simplesmente, gerida de antemão, partindo da crença de que existem diferenças físicas e psicológicas entre elas e os homens (Carreiras, 2013), as quais poderão depender, efetivamente, de cada pessoa, individualmente, e não de uma categoria social, dificultando, assim, uma mudança completa ao nível das representações sociais no contexto profissional (Amâncio, 1992, 1994).

Para além de tudo isto, as vivências das mulheres a exercer a sua atividade na FAP, assim como as perspetivas dos seus pares, homens, revelam alguns discursos algo misóginos que refletem a ideia de que um contexto composto por muitas mulheres tenderia a ser pior, devido ao facto de estas serem percebidas como mais conflituosas e mesquinhas umas com as outras do que os homens são com as mulheres, criticando-se e questionando-se mais do que os homens entre si. Esta pode ser considerada uma barreira à igualdade de género na FAP, na medida em que as próprias mulheres poderão estar a contribuir, ainda que involuntariamente, para que o estereotipo inerente à sua categoria social se torne mais forte e que estas sejam tendencialmente percebidas como menos eficazes ao trabalharem juntas.

Relativamente ao segundo objetivo específico, os resultados revelam que, embora as mulheres, em condição de pequena minoria na FAP, nem sempre estejam conscientes da razão primária que as leva a adotar determinadas estratégias para lidar com a situação de desigualdade de género (e muito menos os homens), acabam por referir algumas que parecem estar, pelo menos em parte, associadas ao facto de serem mulheres num contexto atípico. Salienta-se o facto de denotarem precisar de se impor e de se esforçar um pouco mais para serem ouvidas e para evitar comentários indesejados, procurando ativamente conseguir ter e manter o respeito e a credibilidade que procuram na organização.

Para concluir, e reconhecendo, desde já, a preocupação que a FAP apresenta formalmente em tornar o seu contexto o mais igualitário possível, em termos de género, na prática, as mulheres, enquanto *tokens* (Kanter, 1977), vão sendo alvo de determinados obstáculos que, embora nem sempre sejam visíveis, por vezes, lhes dificultam o caminho (Casaca & Lortie, 2018; Santos & Amâncio, 2014) e tornam o seu percurso profissional diferente do dos seus pares, homens, em diversos aspetos. No entanto, importa referir que estes obstáculos não advêm, única e exclusivamente, da sua sub-representação, mas, também, da hierarquia de género que, ao fim ao cabo, legitima as representações sociais assimétricas no próprio contexto profissional (Acker, 1990, Amâncio, 1992, 1994), as quais, embora reflexo da sociedade (ou, como diria Connell, 2006, da ordem de género vigente), contribuem para a desigualdade de género no mesmo.

Por fim, importa salientar o facto de este se tratar de um estudo qualitativo, cuja amostra, além de pertencer a uma única unidade, não apresenta uma dimensão suficiente para que os resultados possam ser generalizados para outros contextos profissionais semelhantes, seja para a FAP, seja para outros contextos da sociedade em geral. Porém, a escassez de investigação sobre este contexto em Portugal realça a importância deste estudo, na medida em que, através das experiências relatadas pelas entrevistadas, e também pelos seus pares homens, é possível obter um conhecimento mais aprofundado sobre a população em questão e, assim, conhecer melhor a realidade da FAP sobre questões ligadas às dinâmicas de género.

Sugerimos que, em futuras investigações sobre a FAP, seja adotada uma amostra mais alargada, em termos numéricos, que permita não só afirmar com segurança os resultados obtidos, mas também perceber melhor a amplitude das consequências negativas identificadas. Para além disso, e tendo em consideração os próprios discursos de alguns entrevistados e entrevistadas, seria igualmente importante a realização de um estudo que, na mesma linha, abrangesse outras unidades da FAP (e.g., a Base Aérea N°1, em Sintra) comparando-se, assim, contextos distintos de uma mesma organização com culturas organizacionais algo diferentes; mas, também, onde se comparassem diferentes especialidades, mais e menos operacionais, e com grupos categoricamente distintos, em termos de sexo (e.g., grupos uniformes, grupos distorcidos, grupos inclinados e grupos equilibrados), percebendo até que ponto existem diferenças entre eles.

Resta-nos apenas referir que, tal como refere Amâncio (1992), é importante que, na FAP, as mulheres procurem manter a sua própria identidade e eficácia no trabalho (o que, de acordo com alguns dos entrevistados e entrevistadas, já parece acontecer), sem se deixarem afetar pela cultura de género vigente e indo, sempre que necessário, contra o que é esperado da sua categoria social, de forma a que a sua proporção no contexto ou eventuais representações sociais se modifiquem cada vez mais.

Referências

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society, 4*, 139-158. doi: 10.1177/089124390004002002
- Aíres, L. (2015). *Paradigma qualitativo e práticas de investigação educacional*. Lisboa: Universidade Aberta. Retirado de https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/2028/4/Paradigma_Qualitativo%20%281%c2%aa%20edi%c3%a7%c3%a3o_atualizada%29.pdf
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e feminino: construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- Amâncio, L. (1992). As Assimetrias nas representações do género. *Revista Crítica de Ciências Sociais, 34*, 9-22.
- Amâncio, L. (2005). Reflections on science as a gendered endeavour: changes and continuities. *Social Science Information, 44*, 65-83. doi 10.1177/0539018405050444
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*, 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Carreiras, H. (2004). Mulheres em contextos atípicos: lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas Forças Armadas. *Etnográfica, 8*, 91-115.
- Carreiras, H. (2013). Mulheres, direitos e eficácia militar: O estado do debate. *Revista Militar, 2536*, 477-495. Retirado de <http://www.revistamilitar.pt/artigopdf/826>
- Casaca, S. F., & Lortie, J. (2018). *Género e mudança organizacional*. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho. Retirado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf
- CIG (2017). *Igualdade de género em Portugal. Boletim estatístico 2017*. Retirado de <https://www.cig.gov.pt/2017/07/igualdade-de-genero-em-portugal-indicadores-chave-2017/>
- CIG (2018). *Igualdade de género em Portugal – 2018*. Retirado de <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/04/25-ABRIL.pdf>
- Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review, 66*, 792–960. doi: 10.1111/j.15406210.2006.00652.x
- Delgado, C. A. P. C. (2016). *Dinâmicas de género na Polícia Judiciária: Análise em contexto maioria e minoria* (Dissertação de Mestrado em Psicologia das Relações Interculturais), Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal.

- EIGE (2019). *Gender equality index*. Retirado de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/PT>
- Fachada, M., Martins, N. Q., Oliveira, M. J., & Quintas, R. (2013). Mulheres nas forças armadas portuguesas: a realidade da força aérea. *Revista Militar*, 2536, 445-475. Retirado de <https://www.revistamilitar.pt/artigopdf/825>
- FAP (2019). *Postos e distintivos*. Retirado de <https://www.emfa.pt/p-201-postos-e-distintivos>
- FAP. (2017). *Relatório de gestão 2017*. Retirado de https://www.emfa.pt/paginas/institucional_fap/ficheiros/relatorio_gestao_2017.pdf
- FAP. (2018). *Relatório de gestão 2018*. Retirado de https://www.emfa.pt/paginas/institucional_fap/ficheiros/Relat%C3%B3rio_gest%C3%A3o_2018_assinado.pdf
- Governo da República Portuguesa (2017). Ministro da Defesa Nacional aprova promoção da primeira general [comunicado]. Retirado de <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/comunicado?i=ministro-da-defesa-nacional-aprova-promocao-da-primeira-general>
- Laws, J. L. (1975). The psychology of tokenism: an analysis. *Sex Roles*, 1, 51-67. doi: 10.1007/BF00287213
- 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
- Ministério da Defesa Nacional (2015). *Anuário estatístico da defesa nacional – 2014*. Retirado de <https://www.portugal.gov.pt/ficheiros-geral/documentos-mdn/anuario-estatistico-dn-2014-pdf.aspx>
- Ministério da Defesa Nacional (2016). *Anuário estatístico da defesa nacional – 2015*. Retirado de <https://www.portugal.gov.pt/ficheiros-geral/documentos-mdn/anuario-estatistico-dn-2015-pdf.aspx>
- PORDATA (2019). *População residente, estimativas a 31 de dezembro: total e por sexo*. Retirado de <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
- PORDATA (2019). *População residente com 15 anos e mais anos de idade por nível de escolaridade completo mais elevado: total e por sexo*. Retirado de <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
- Santos, M. H. & Amâncio, L. (2014). Sobremínorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações. *Análise Social*, 212, 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
- Scott, J. W. (1986). Gender: a useful category of historical analysis. *American Historical Review*, 91, 1053-1075. doi: 10.2307/1864376
- Segal, M. W. (1995) Funções militares das mulheres numa perspetiva comparada. Passado, presente e futuro. *Nação e Defesa*, 88, 15-43.
- Silvestre, M. J., Fialho, I., & Saragoça, J. (2014). Da palavra à construção do conhecimento: Meta-avaliação de um guião de entrevista semi-estruturada. *Artigos de Ciências Sociais*, 3, 321-330.
- Yoder, J. D., & Sinnett, L. M. (1985). Is it all in the numbers? A case study of tokenism. *Psychology of Women Quarterly*, 9, 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, 209-222. doi: 10.1111/j.1471-6402.1998.tb00151.x

Anexos

Anexo A:

Termo de Consentimento Informado

Vivências e estratégias de integração das mulheres na Força Aérea Portuguesa

A presente entrevista integra-se num projeto de dissertação, realizado no âmbito do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). O projeto de dissertação encontra-se a ser realizado sob a orientação da Doutora Maria Helena Santos, investigadora do Centro de Investigação e Intervenção Social (CIS-IUL) e tem como objetivo geral analisar a perceção das/os entrevistadas/os sobre as vivências das mulheres na Força Aérea Portuguesa, bem como as suas estratégias de integração neste contexto profissional.

A entrevista será realizada de forma individual e gravada em áudio para garantir que a informação obtida será tratada de forma integral e o mais completa possível, com a maior imparcialidade, garantindo total anonimato e confidencialidade da informação recolhida. Desta forma, os resultados deste estudo poderão ser publicados em publicações científicas.

A pessoa entrevistada poderá negar a sua participação, ou deixar de participar a qualquer momento, sem sofrer qualquer prejuízo.

Consentimento Informado

Fui informada/o dos objetivos do estudo e da utilização da informação recolhida através da entrevista individual, autorizando, desta forma, o registo em áudio da mesma. O material desta entrevista será utilizado exclusivamente para efeitos científicos, mantendo total anonimato e confidencialidade dos dados obtidos.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação do estudo disponível, declaro aceitar participar.

Assinatura: _____

Data: ____/____/2019

Mestranda: Patrícia Morais

E-mail: Patricia_Morais@iscte-iul.pt

Anexo B
Questionário Sociodemográfico

N.º da entrevista	
Idade	
Nacionalidade	
Naturalidade	
Estado civil	
Filhas/os	
Habilitações Literárias	
Ano em que começou a exercer a profissão	
Local de trabalho atualmente	
Posto que ocupa atualmente	
Especialidade que ocupa atualmente	
Tempo de Serviço na sua especialidade	
Quem está na Direção (homem ou mulher)	
Outra informação relevante	

Anexo C

Guião de Entrevista a militares do sexo feminino

Os concursos para ingresso na FAP são abertos à candidatura de homens e mulheres. Todavia, quando olhamos para a sua representatividade neste contexto profissional, ainda verificamos uma diferença numérica, com uma prevalência dos homens, particularmente, em alguns postos ou especialidades.

O que pensa sobre esta situação e por que razão considera que a mesma acontece?

Na sua opinião, como poderia esta situação ser resolvida?

Qual a perspectiva que tem sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres na FAP?

Como acha que poderia ser promovida uma maior igualdade na FAP?

O que pensa que aconteceria se entrassem mais mulheres para a FAP?

Na sua opinião, existe alguma diferença em termos de quem está mais visível ou é foco de maior atenção na FAP, se os homens ou as mulheres?

E relativamente ao seu contexto profissional atual, qual é a sua opinião?

Sabe quantas mulheres/homens existem no seu contexto de trabalho?

Pessoalmente, sente-se mais visível por ser mulher? Sente que todos sabem o seu nome/sobrenome e a conhecem?

Alguma vez sentiu uma necessidade acrescida de provar as suas competências e/ou pressões para um melhor desempenho, pelo facto de ser mulher? Pensa que os homens o sentem da mesma forma?

Sente que os seus erros/sucessos são igualmente ou mais notados do que os dos homens?

Em relação ao contexto profissional, já alguma vez se sentiu tratada de forma diferente dos seus camaradas homens por ser mulher? Sente que as mulheres são tratadas de outra forma? Qual?

Sente que, por vezes, são feitas comparações entre homens e mulheres? Considera que há tratamentos diferenciados?

Já alguma vez se sentiu excluída ou ignorada pelos seus camaradas (e.g., em conversas, das saídas, etc.)? Alguma vez observou alguma camarada sua ser discriminada, de alguma forma, por ser mulher?

Em suma, já sentiu algum obstáculo à sua aceitação, integração ou adaptação, ou restrições, ou suspeição, ou resistências por parte dos seus camaradas homens?

O que é, para si, ser mulher na FAP? Considera que há vantagens ou desvantagens? Conte-me as suas experiências.

O pensa que é ser homem na FAP? Considera que há vantagens ou desvantagens?

Quais pensa serem as expectativas dos seus camaradas homens face a si, enquanto mulher, a exercer a sua profissão? O que pensa que estes esperam das mulheres neste contexto profissional?

Pensa que eles acham que exerce a sua profissão de forma igual, enquanto mulher, ou diferente? Porquê?

Pensa que as características geralmente associadas às mulheres são assimiladas às mulheres da FAP? É isso que se requer delas?

Sente que, na FAP, as mulheres tendem a assumir posturas tradicionalmente masculinas?

Ou sente que, mais do que combater os papéis estereotipados, aceitam-nos?

Sendo uma mulher a exercer a sua atividade num mundo tradicionalmente masculino, como gere a situação?

Recorre a algum tipo de estratégia para se integrar melhor neste contexto profissional?

Anexo D

Guião de Entrevista a militares do sexo masculino

Os concursos para ingresso na FAP são abertos à candidatura de homens e mulheres. Todavia, quando olhamos para a sua representatividade neste contexto profissional, ainda verificamos uma diferença numérica, com uma prevalência dos homens, particularmente, em alguns postos ou especialidades.

O que pensa sobre esta situação e por que razão considera que a mesma acontece?

Na sua opinião, como poderia esta situação ser resolvida?

Qual a perspetiva que tem sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres na FAP?

Como acha que pode ser promovida uma maior igualdade na FAP?

O que pensa que aconteceria se entrassem mais mulheres para a FAP?

Na sua opinião, existe alguma diferença em termos de quem está mais visível ou é foco de maior atenção na FAP, se os homens ou as mulheres?

E relativamente ao seu contexto profissional atual, qual é a sua opinião?

Sabe quantas mulheres/homens existem no seu contexto de trabalho?

Sente que todos sabem os seus nomes/sobrenomes e/ou quantas mulheres e homens são no contexto?

Da sua experiência, considera que elas sentem uma necessidade acrescida de provar as suas competências e/ou pressões para um melhor desempenho? Pensa que o sentem da mesma forma ou de forma diferente dos homens?

Sente que os erros ou os sucessos delas são igualmente ou mais notados do que os dos homens?

Em relação ao contexto profissional, já alguma vez sentiu que as mulheres foram tratadas de forma diferente dos homens, por serem mulheres? Sente que as mulheres são tratadas de outra forma? Qual?

Sente que, por vezes, são feitas comparações entre homens e mulheres? Considera que há tratamentos diferenciados?

Já alguma vez sentiu que elas foram excluídas ou ignoradas pelos camaradas homens (e.g., das conversas, das saídas com as colegas, etc.)? Alguma vez observou alguma camarada sua ser discriminada, de alguma forma, por ser mulher?

Em suma, já sentiu algum obstáculo à aceitação, integração ou adaptação das mulheres, ou restrições, ou suspeição, ou resistências por parte dos seus camaradas homens?

O que pensa que é ser mulher na FAP? Considera que há vantagens ou desvantagens?

Conte-me as suas experiências sobre mulheres.

E o que é, para si, ser homem na FAP? Considera que há vantagens e desvantagens?

Quais considera serem expectativas dos homens, enquanto camaradas, face às mulheres a exercer a sua profissão neste contexto? O que pensa que eles esperam das mulheres neste contexto profissional?

Pensa que os homens acham que a mulheres exercem a profissão de forma igual ou diferente? Porquê?

Pensa que as características geralmente associadas às mulheres são assimiladas às mulheres da FAP? É isso que se requer delas?

Sente que, na FAP, as mulheres tendem a assumir posturas tradicionalmente masculinas?

Ou sente que, mais do que combater os papéis estereotipados, aceitam-nos?

Pela sua experiência, estando as mulheres a exercer a sua atividade num mundo tradicionalmente masculino, como pensa que estas gerem a situação?

Que estratégias pensa que elas utilizam para se integrarem melhor neste contexto profissional?