

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Des/igualdades de Género na Força Aérea Portuguesa: Mudanças e Permanências

Filipa Raquel Lélé Capelo

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora

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

Setembro, 2020

*“... porque uma vez que tenhas experimentado o voo,
caminharás sobre a terra com o olhar posto no céu,
porque já lá estiveste e para lá queres voltar ...”*

Leonardo Da Vinci (1452-1519)

Agradecimentos

Após um extenso caminho, encerra assim mais uma etapa e uma grande conquista na minha vida. Muitas foram as horas em que duvidei, mas desistir nunca foi uma opção, porque sempre soube o caminho que queria percorrer. Chega assim a hora de agradecer às pessoas que contribuíram para esta minha grande conquista. Todas as palavras são escassas para agradecer a dimensão do sentimento de gratidão que tenho por todos/as vós, que, direta ou indiretamente, contribuíram e colaboraram nestes últimos cinco anos da minha vida.

À minha orientadora, Doutora Maria Helena Santos, por, desde logo, ter acreditado no meu potencial, esforço e empenho. Por todo o seu tempo de dedicação, pelas recomendações, por ser incansável, por ter estado sempre presente e sempre pronta a ajudar-me. Do fundo do meu coração, obrigada.

À Força Aérea, por me ter consentido realizar a presente dissertação, o que a mim me deu uma enorme honra e privilégio realizá-la nesta instituição a que orgulhosamente pertença.

Aos/Às militares que, desde cedo, se prontificaram a contribuir na realização deste estudo, muito obrigada.

Em especial à minha mãe, ao meu pai, à minha irmã, ao meu sobrinho e ao meu cunhado, pelo apoio e incentivo e que orgulhosamente sempre estiveram ao meu lado.

Ao meu velhote, que, mesmo longe, esteve sempre presente de uma forma incondicional.

À Dee e à Cláudia, sempre com uma palavra amiga e reconfortante.

À Dulce Maria, por todas as conversas, por todo o apoio, por toda a tua vontade genuína em ajudar. Não tenho palavras de apreço e gratidão. Tenho-te no coração.

À Vânia Martins, pela amizade e pelas horas de descompressão.

À Catarina Relvas, nunca me esquecerei do quanto contribuíste para que este curso não fosse tão penoso.

À Inês Soares, a quem serei eternamente grata, por tudo e tu sabes que és para a vida.

À Mónica Martins, por todas as palavras de incentivo.

À Manutenção da Esquadra 101, à minha equipa de trabalho, pela compreensão e apoio, muito obrigada.

A ti, em particular, que tens sido um dos meus grandes apoios.

Em especial às minhas meninas, que essas mais do que ninguém acompanharam todo este meu processo e estiveram sempre prontas para me dar uma turrinha, *Lyka*, *Booh* e *Ugo*.

Por fim, só me resta dedicar esta dissertação e agradecer a quem já não está cá, mas foi quem esteve sempre mais presente. A si Avó, por saber o quão orgulhosa e feliz se sente de mim neste momento. Por saber que nos dias mais turbulentos, desistir nunca foi uma opção, porque sabia que voltar para trás era demasiado longe para o caminho que já tinha percorrido, e porque o “que nunca te falte a força e a coragem para continuar” esteve sempre bem presente na minha memória. Sempre foi e sempre será.

Resumo

A presente dissertação pretendeu analisar as mudanças nas relações de género registadas na Força Aérea desde a entrada das mulheres neste contexto, há cerca de 30 anos, até à atualidade. Para tal, foi realizado um estudo empírico com os objetivos específicos de verificar se se percebem mudanças nas relações entre homens e mulheres na Força Aérea entre o passado e o presente; e se há diferenças de opinião entre homens e mulheres militares relativamente a esta questão.

Foram realizadas 12 entrevistas individuais semiestruturadas a militares da Força Aérea, seis homens e seis mulheres, com idades compreendidas entre os 44 e os 54 anos, com uma larga experiência no contexto militar. Os entrevistados ingressaram todos na Força Aérea antes da entrada das mulheres e as entrevistadas entraram entre 1992 e 1994. Os dados foram analisados recorrendo ao método da análise temática de Braun e Clarke (2006), que nos permitiu identificar cinco grandes temas sobre: i) relações de género no passado; ii) mudanças provocadas pelo ingresso das mulheres na Força Aérea; iii) relações hierárquicas e de poder; iv) desequilíbrios e desigualdades de género e diferenças de sexo na Força Aérea; e v) relações de género no presente. Verificam-se grandes mudanças nas relações de género na Força Aérea, que são unanimemente consideradas agora mais “normais” e equilibradas, em comparação com as da realidade mais tradicional que existia quando as mulheres ingressaram na Força Aérea, há cerca de 30 anos. Atualmente, as mulheres sentem-se perfeitamente integradas na organização e os homens entendem que já não existem diferenças de género.

Palavras-Chave: Força Aérea; Mundo masculino; Desigualdades; Relações de género; Mudanças.

Domínio científico: 2970.

Abstract

This dissertation aimed to analyze the changes in gender relations registered in the Air Force since the entry of women in this context, about 30 years ago, until today. To this end, an empirical study was carried out with the specific objectives of verifying whether they perceive changes in the relations between men and women in the Air Force between the past and the present; and whether there are differences of opinion between military men and women on this issue.

Twelve individual semi-structured interviews were conducted with Air Force military personnel, six men and six women, aged between 44 and 54 years, with extensive experience in the military context. The interviewees all joined the Air Force before the women entered and the interviewees entered between 1992 and 1994. The data were analyzed using the method of thematic analysis by Braun and Clarke (2006), which allowed us to identify five major themes on: i) gender relations in the past; ii) changes brought about by the entry of women into the Air Force; iii) hierarchical and power relations; iv) gender imbalances and inequalities and gender differences in the Air Force; and v) gender relations in the present. There are major changes in gender relations in the Air Force, which are unanimously considered now more “normal” and balanced, compared to the more traditional reality that existed when women joined the Air Force 30 years ago. Today, women feel perfectly integrated into the organization and men understand that there are no longer any gender differences.

Keywords: Air Force; Male world; Inequalities; Gender relations; Changes.

Scientific Dominion: 2970

Índice

Introdução	1
Capítulo I. Revisão de Literatura	2
Caracterização do objeto de estudo.....	2
Desigualdades de género nas organizações	8
Desigualdades de género nas FFAA	10
Capítulo II. Método	14
Participantes.....	14
Instrumento	16
Procedimento	17
Análise de dados	17
Capítulo III. Resultados	19
Relações de género no passado.....	20
Mudanças provocadas pelo ingresso das mulheres na Força Aérea	25
Relações hierárquicas e de poder	32
Desequilíbrios e desigualdades de género e diferenças de sexo na Força Aérea.....	38
Relações de género no presente	42
Capítulo IV. Discussão	44
Referências	51
Anexos	55

Índice de Quadros

Quadro 1.1. Número de militares entrevistados/as por especialidade, posto e sexo.....15

Índice de Figuras

<i>Figura 1.1.</i> Quantitativos de militares das três categorias em dezembro de cada ano, entre 1990 e 2019	7
<i>Figura 1.2.</i> Quantitativos de militares por sexo das três categorias em dezembro de cada ano	8
<i>Figura 1.3.</i> Tipologia de estratégias de integração feminina nas FFAA.....	11
<i>Figura 2.1.</i> Ano de ingresso na Força Aérea.....	14
<i>Figura 2.2.</i> Anos de serviço	16
<i>Figura 3.1.</i> Mapa temático com os temas e subtemas.....	19

Glossário de siglas

BA1.....	Base Aérea nº1
BA5.....	Base Aérea nº5
CA.....	Comando Aéreo
CEMFA.....	Chefe de Estado Maior da Força Aérea
CEP.....	Corpo Expedicionário Português
DGMFA.....	Depósito Geral de Material da Força Aérea
EUA.....	Estados Unidos da América
FFAA.....	Forças Armadas
MARME.....	Mecânico de Armamento e Equipamento
MELECA.....	Mecânico de Eletrónica
MELIAV.....	Mecânico de Eletricidade e Instrumentos de Avião
NATO.....	Organização do Tratado do Atlântico Norte
OPCOM.....	Operador de Comunicações
PILAV.....	Piloto Aviador
QP.....	Quadros Permanentes
RC.....	Regime de Contrato
SAS.....	Secretariado e Apoio dos Serviços
TIC.....	Trabalho de Investigação Científica
TOCART.....	Circulação Aérea e Radarista de Tráfego
TS.....	Técnico de Saúde

Introdução

Ao longo dos anos, as mulheres têm dado passos largos para obterem o direito à igualdade no mercado de trabalho. Até há bem pouco tempo, era-lhes permitido apenas operarem em setores tradicionais da indústria, sendo mal remuneradas (Ferreira, 2010). Com o passar do tempo, a sua presença foi-se impondo no mercado de trabalho, começando a ocupar alguns cargos que anteriormente eram culturalmente masculinos (Antunes, 2017). O acesso às Forças Armadas (FFAA) não foi exceção, obrigando a que a sociedade ocidental implementasse algumas mudanças.

Até finais dos anos 80, este mundo tradicionalmente masculino esteve vedado à presença das mulheres, à exceção de algumas que anos antes tiveram uma presença esporádica (Carreiras, 1995). Foi em 1988 que a realidade das mulheres, relativamente a esta questão, mudou consideravelmente, quando duas jovens decidiram concorrer à Academia da Força Aérea para a especialidade de Piloto Aviador (Fachada, Martins, Oliveira, Quintas, & Telha, 2013), mas foi em 1991 que ingressou a primeira incorporação de mulheres para as FFAA e, a partir desse ano, toda a realidade mudou (Carreiras, 1999).

A Força Aérea foi a organização escolhida para a realização deste estudo, que visa, especificamente, perceber quais as mudanças nas relações de género/poder registadas neste contexto profissional masculino com a entrada das mulheres, há cerca de 30 anos, e na atualidade, assim como perceber se há diferenças de opinião entre homens e mulheres militares no que diz respeito a esta questão.

A estrutura da presente dissertação encontra-se dividida em quatro capítulos distintos. No primeiro capítulo, abordamos a revisão da literatura, que se inicia com uma breve caracterização do objeto de estudo. No segundo capítulo, é evidenciado o método, com os devidos procedimentos realizados na investigação. No terceiro capítulo, são expostos os resultados das entrevistas e, finalmente, no quarto capítulo, é realizada uma discussão dos resultados adquiridos, confrontando-os com a literatura existente, salientando as principais conclusões do estudo, as suas limitações, assim como algumas sugestões para possíveis futuros estudos acerca desta temática.

Capítulo I. Revisão de Literatura

Caracterização do objeto de estudo

Longo foi o caminho percorrido pelas mulheres portuguesas para que obtivessem o direito à igualdade. De facto, foi muito recentemente, em meados de 1970 e 1980 que se intensificou a renovação legislativa que tinha não só como propósito eliminar a discriminação manifestada na legislação do Estado Novo, como integrar novas propostas e visões na matéria legislada (Ferreira, 2010). Até essa altura, era apenas permitido às mulheres operarem em setores tradicionais da indústria, como os têxteis, a alimentação, o vestuário e o calçado, sendo este um trabalho não qualificado e mal remunerado. As mulheres casadas eram, ainda, sujeitas a pedir autorização aos maridos para selarem um contrato de trabalho, não lhes sendo permitido trabalhar em algumas categorias profissionais especializadas, como o trabalho noturno e o trabalho subterrâneo nas minas (Ferreira, 2010). Pouco a pouco, estas foram marcando a sua presença na sociedade, tendo atualmente um papel integrante no mercado de trabalho (Pereira, 2018) e ocupando contextos profissionais extremamente diversificados. A ascensão social das mulheres, aglomerada às transformações culturais, sociais e económicas, permitiu uma mudança de padrões na cultura ocidental (Antunes, 2017), diluindo, dessa forma, o papel das mulheres conhecido até então como sendo apenas a “mulher de família” (Pereira, 2018).

Desde 1960 que as mulheres representam uma percentagem superior à dos homens, constituindo, em 2018, 52,7% da população portuguesa (PORDATA, 2020). E, se observarmos os níveis de escolaridade de ambos os sexos relativamente aos últimos tempos, podemos constatar que, desde 1998, as mulheres constituem a maioria da população com ensino superior. Dados referentes a 2019 apontam um total de 1.051,7 milhares de mulheres com um grau de escolaridade de ensino superior, em comparação com 683,0 milhares de homens (PORDATA, 2020), o que corresponde a 61% de mulheres.

Apesar de se continuar a registar alguma segregação de género no mercado de trabalho (Santos & Amâncio, 2014), nos últimos anos, têm-se verificado mudanças na sociedade ocidental, incluindo em Portugal, no que respeita ao acesso das mulheres a profissões tradicionalmente masculinas, como é, por exemplo, o caso da Polícia Judiciária (e.g., Almeida, 2006; Delgado, 2016), da Política (e.g., Santos, Teixeira, & Espírito-Santo, 2018), das Forças Armadas (FFAA) (e.g., Carreiras, 1997, 2004) e, especificamente, da Força Aérea (Morais, 2019), onde se tem registado alguma evolução mais ao menos positiva. O papel das mulheres nas FFAA, em geral, veio instigar algumas mudanças na organização social no que concerne à gestão de recursos materiais, humanos, estruturação de carreiras, modelos de liderança, padrões de formação, atitudes e comportamentos individuais dos/as militares (Carreiras, 1995).

Sendo as FFAA um mundo tradicionalmente masculino, a integração nas suas fileiras tem sido vedada às mulheres até há relativamente pouco tempo. No início da década de 90, alterou-se de forma substancial aquilo que até então havia sido conhecido relativamente à atividade militar (Carreiras, 1999). A generalidade dos estudos relativos ao envolvimento das mulheres na guerra e ao acesso das suas funções militares mostrou que o direito de combater foi desde sempre uma atividade exclusiva dos homens (Carreiras, 1995). Porém, devido às transformações significativas que ocorreram nas últimas décadas, verificou-se que as tarefas sofreram alterações significativas devido à integração das mulheres nestas áreas profissionais tradicionalmente masculinas (Alves, 1999). A adoção de um novo modelo de participação social e de políticas públicas, assim como a pressão democrática em prol de valores igualitários e equidade de género na inserção das mulheres no mercado de trabalho, fez com que se sentisse a obrigatoriedade de se alterar também o padrão militar (Rocha, 2017).

Contudo, o papel das mulheres na atividade militar não é recente. De facto, segundo Alves (1999), desde a I e II guerras mundiais que estas assumiram a sua importância com o seu desempenho nos serviços de apoio à atividade militar, permitindo que os homens fossem para a frente de combate. Na União Soviética, à semelhança do que tinha ocorrido na I Guerra Mundial, as mulheres foram um apoio essencial no Exército Vermelho. A drástica redução do efetivo masculino obrigou a que cerca de um milhão de mulheres incorporasse o Exército, destinadas a qualquer tipo de especialidades, das quais se destacam as especialidades de infantaria, blindados e artilharia, no sentido de colmatar a redução de efetivos. Durante a II Guerra Mundial, os Estados Unidos da América (EUA) admitiram nas suas FFAA cerca de 265.000 mulheres que estavam envolvidas em tarefas de apoio. A partir da década de 70, segundo Alves (1999), estas já atingiam cerca de 2% do total dos militares.

Na Europa, na sequência das alterações estratégicas ocorridas, à semelhança do que ocorreu nas FFAA dos EUA, o alargamento do recrutamento voluntário estendeu-se aos países integrantes da Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO), institucionalizando-se o papel das mulheres nas FFAA (Alves, 1999).

Em Portugal, foi também durante a I Guerra Mundial que, segundo o mesmo autor, as mulheres tiveram a primeira participação em atividades militares. Esta remonta, exatamente a 1918, quando 10 voluntárias foram enviadas para França, integrando o Corpo Expedicionário Português (CEP) com o posto de Alferes, após a conclusão de um curso de primeiros socorros no Hospital Militar em Belém. Cerca de uma década depois, foram promovidas ao posto de Tenente. Mais tarde, houve a necessidade de reconhecer o apoio destas voluntárias ao CEP, em

França, e o Governo da I República mandou instituir, através do decreto de 28 de agosto de 1918, que:

“Tendo-se reconhecido a necessidade de preparar a mulher para desempenhar condignamente o papel de enfermeira militar e de criar a enfermagem feminina nos hospitais do país, nos campos de batalha e noutros estabelecimentos congêneres: Artigo 10 - Serão criadas junto dos hospitais militares de 1ª classe, em Lisboa e Porto, escolas de enfermeiras militares destinadas ao Exército.

Artigo 22 0 - É o Secretário de Estado do Governo autorizado a recrutar as enfermeiras que forem necessárias para o Serviço de Saúde do Exército.

Artigo 31 0 - É aplicável às enfermeiras militares o disposto no Regulamento Disciplinar do Exército para os oficiais” (Alves, 1999, pp. 75-76).

Embora a I Guerra Mundial tenha sido a época em que as mulheres portuguesas deram os primeiros passos na atividade militar, foi a 6 de dezembro de 1928, em Sintra, que Maria de Lourdes Braga de Sá Teixeira se consagrou a primeira mulher com *Brevet* em Portugal (Mais Alto, 2010). Esta foi pioneira na aviação, com apenas 20 anos de idade. Tal como a própria descreveu: “(...) sozinha, num à vontade, alegre e confiante, a mão firme na “manche”, numa ânsia louca de subir, voei, voei enfim...” (Mais Alto, 2013, p. 52). “Outras haviam já conquistado tal proeza, aliás a contraposição aquém e além Pirinéus” (Mais Alto, 2010, p. 17), como é o caso da França e da Grã-Bretanha (Mais Alto, 2010).

Em 1956, a primeira mulher paraquedista civil Portuguesa, Isabel Rilvas, propôs a criação de um corpo de enfermeiras paraquedistas em Portugal, à semelhança do que já existia na Cruz Vermelha de França (Mais Alto, 2012). Contudo, foi apenas na década de 60 que estas assumiram o seu carácter pioneiro nas FFAA (Alves, 1999). Foi, provavelmente, a época que marcou o arranque significativo das mulheres nas FFAA, com a criação, em 1961, do quadro das enfermeiras paraquedistas da Força Aérea. Após um período de instrução militar básica e de uma preparação física intensa, foram, no primeiro ano, brevetadas no paraquedismo e graduadas militares seis enfermeiras voluntárias (Carreiras, 1997). Chamadas as “seis Marias”, receberam em Tancos a “Boina Verde” e o brevetamento de paraquedismo. Foram as pioneiras de muitas (Fachada et al., 2013).

Segundo Rocha (2017), a abertura das FFAA às mulheres deve-se a uma panóplia de acontecimentos que surgiram nos principais exércitos do mundo, sentindo-se a necessidade de incluir novos indivíduos devido à crise que era sentida no que diz respeito ao recrutamento, provocando um défice de militares. Este défice deve-se à extinção do serviço militar obrigatório

em prol do serviço militar voluntário e à baixa remuneração comparativamente com os órgãos de natureza civil. Carreiras (2004) acrescenta, ainda, a promoção de uma igualdade de género promovida pelos valores culturais.

O ingresso das primeiras mulheres nas fileiras das FFAA decorreu de forma diferente nos três ramos. Esta situação deve-se ao facto de existirem algumas características específicas e operacionais inerentes a cada ramo (Pereira, 2018).

No caso da Marinha, foi apenas em 1992 que começou a aceitar mulheres, tendo tido nas suas fileiras a primeira militar na Escola Naval (Pereira, 2018). Em 1993, abriu as suas portas apenas em dezembro, admitindo no seu primeiro contingente misto em regime de contrato, 80 mulheres recrutadas (Carreiras, 1997) nas classes de Técnicos Superiores Navais e de Técnicos Navais, na categoria de Oficiais. Em 1994, surgem as primeiras mulheres com acesso aos cursos de Administração Naval e Engenharias (Pereira, 2018). A estas foram-lhes vedadas as especialidades de manobras, artilheiros, mergulhadores e fuzileiros (Carreiras, 1999).

Em 1992, o Exército admitiu 34 candidatas que tinham como objetivo cumprir o serviço militar. Estas enquadravam-se na classe de oficiais, desempenhando funções na área da saúde, como médicas e farmacêuticas. Nesse mesmo ano, abriu a Escola de Sargentos do Exército e da Academia Militar a Cadetes (Carreiras, 1997), tendo sido interdito o acesso às especialidades de transmissões, administração militar e material do exército (Pereira, 2018), artilharia, infantaria e cavalaria (Carreiras, 1999).

A Força Aérea foi o primeiro ramo a integrar mulheres nas suas fileiras, sendo considerada pioneira na sua integração. Em 1988, a história começou a ser escrita em tons diferentes dos do habitual. As mulheres tinham acabado de dar mais um passo em direção à igualdade de oportunidades, desta vez, na esfera militar, quando duas jovens mancebos se alistaram à Academia da Força Aérea para a especialidade de “piloto aviador” dos Quadros Permanentes (Fachada et al., 2013). Segundo Carreiras (1999), tratou-se de “um acontecimento singular nos registos do recrutamento militar em Portugal e, tanto do ponto de vista simbólico como prático, pleno de consequências” (p. 83-84). Paula Costa, com 18 anos de idade, e Sofia Pinto, com 19 anos de idade, foram as primeiras mulheres a concorrer para a Academia da Força Aérea como “piloto aviador” (i.e., PILAV). A 11 de novembro de 1991, ingressaram nas fileiras da Força Aérea as primeiras 46 mulheres destinadas ao Curso de Formação de Praças. No ano seguinte, a 24 de fevereiro de 1992, ingressaram as primeiras 11 mulheres com destino ao Curso de Formação de Oficiais e a primeira para o Curso de Formação de Sargentos (Fachada et al., 2013). A Força Aérea foi o ramo que, desde cedo, possibilitou o acesso a uma percentagem

mais alargada de especialidades, como é o caso dos serviços de saúde, apoio de administração e serviços, e apoio técnico, incluindo ainda algumas especialidades operacionais, como é o caso dos pilotos e dos paraquedistas (Carreiras, 1999).

A integração das mulheres nas FFAA foi surgindo de forma gradual. Dois anos após o alistamento das candidatas à especialidade de PILAV, foi aprovado um diploma onde permitia a admissão das mulheres a diferentes especialidades na Academia da Força Aérea, nomeadamente, às especialidades de pilotagem, engenharia, medicina e administração (Carreiras, 1997). A sequente emissão da regulamentação específica que surgiu após essa altura, juntamente com a publicação da Lei nº 22/91 (Lei de alteração à Lei do Serviço Militar), onde constam explicitamente os diplomas, permitiu a fixação de classes, armas, serviços e especialidades com acesso às mulheres nos três ramos das FFAA (Carreiras, 1997).

Segundo Carreiras (1997), durante os anos de 1992 e 1993 apresentaram a candidatura nas FFAA 3.423 mulheres para cumprir o serviço militar. Os dados mostram que 1.557 concorreram à Força Aérea, 1.204 concorreram ao Exército e 662 concorreram à Marinha. No início de 1994, o número de mulheres que se encontravam a cumprir o serviço militar já ultrapassava um milhar (Carreiras, 1997).

Dados referentes a 2018 evidenciam que a percentagem efetiva das mulheres militares das FFAA tem vindo a diminuir desde 2010, de 13% para 10,5% (Diário de Notícias, 2018). Na Força Aérea, dados do Relatório de 2017 mostram que 15% do efetivo militar, pertencente ao Quadro Permanente (QP) e 16% pertencente a Regime de Contrato (RC) são do sexo feminino (Força Aérea, 2017), mantendo-se um cenário bastante semelhante no ano 2018, onde se verifica um ténue aumento dos militares do sexo feminino de 1% em RC (Força Aérea, 2018).

Relativamente à Força Aérea, que é o contexto profissional que aqui nos interessa estudar, a Figura 1.1 mostra a distribuição do quantitativo dos militares das três categorias aí existente de 1990 a 2019: Oficiais, Sargentos e Praças.

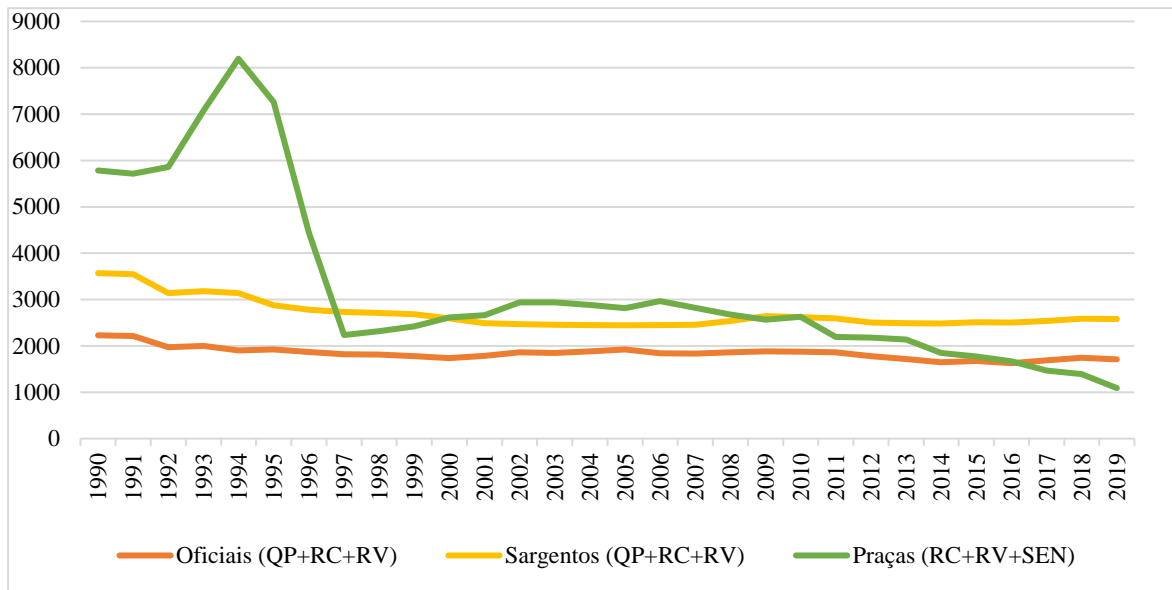


Figura 1.1. Quantitativos de militares das três categorias em dezembro de cada ano, entre 1990 e 2019

Fonte: Direção de Pessoal, Força Aérea (2020).

Constata-se um aumento significativo de militares no ano de 1994 na categoria de Praças, totalizando um efetivo de 8.196 militares. Este foi o maior total contabilizado na Força Aérea desde a integração das mulheres no ramo. Verifica-se uma descida bastante acentuada na categoria de Praças de 1994 a 1997 e, posteriormente, um aumento pouco gradual e relativamente estável entre 1998 e 2013, tendo continuado a decrescer até 2019. Ao longo dos anos, verifica-se uma redução de efetivos menos acentuada e mais estável nas categorias de Sargentos e Oficiais.

O decréscimo de militares na categoria de Praças verificado na Figura 1.1, pode ser justificado devido à cessação do serviço militar obrigatório, em 2004, tendo dado início à instauração do serviço militar em regime de voluntariado ao término dos contratos e às dificuldades existentes no recrutamento de candidatos (Fachada et al., 2013).

Relativamente ao quantitativo de militares por sexo nas três categorias da Força Aérea, representado na Figura 1.2, verifica-se um aumento constante de mulheres entre 2005 e 2008, tendo atingido o valor mais alto de todos os tempos em 2007, com 1.278 mulheres. A partir de 2009, o número de mulheres na Força Aérea sofreu uma diminuição significativa e constante até 2018, tendo em 2019 subido de uma forma muito pouco significativa. Evidências literárias apontam o término dos contratos, a inadaptação ao contexto tradicionalmente masculino, a maternidade e alguns constrangimentos existentes na organização como causa do decréscimo da percentagem (Morais, 2019).

Estes resultados contrariam a tendência dos homens, verificando-se uma redução constante de efetivos de 2005 a 2019, à exceção do ano de 2010, totalizando o maior número de efetivos do sexo masculino nos últimos 14 anos (5.908).

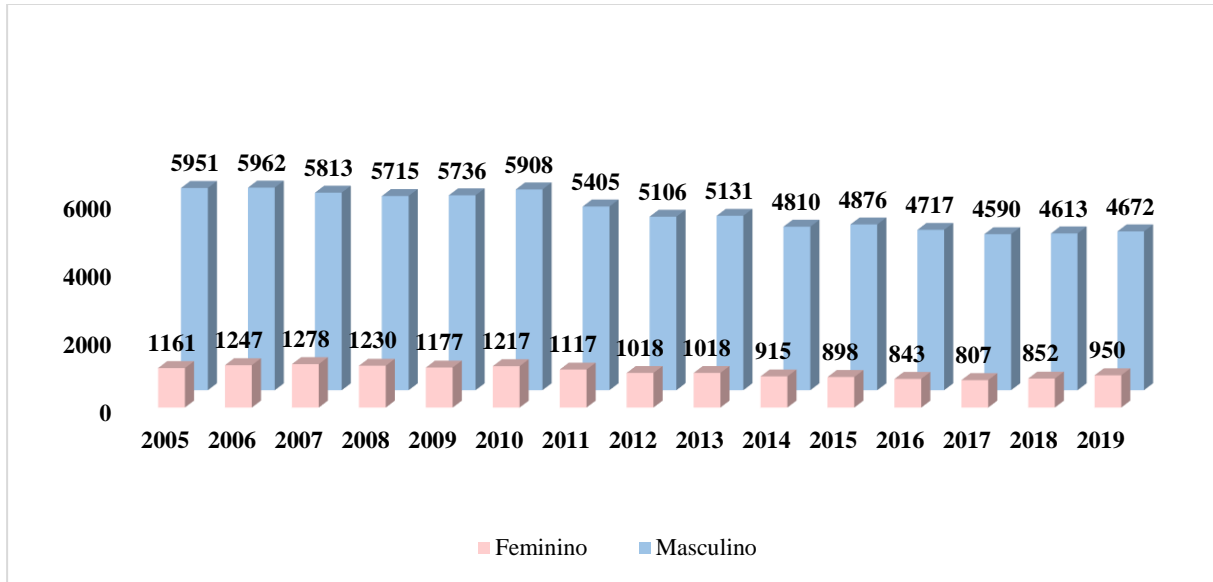


Figura 1.2. Quantitativos de militares por sexo das três categorias em dezembro de cada ano

Fonte: Direção de Pessoal, Força Aérea (2020).

Desigualdades de género nas organizações

As desigualdades de género têm sido um tema que tem vindo a ser bastante debatido nos organismos nacionais e internacionais. Já em 1953, com a Convenção das Nações Unidas, sobre os Direitos Políticos, era debatida esta problemática, onde foi publicado um artigo 3º, referindo a importância de as mulheres poderem assumir cargos públicos em igualdade com os homens, sem serem vítimas de discriminação (Fernandes, 2018). Segundo esta autora, a aplicação deste artigo ficou aquém da realidade que se esperava, incluindo em Portugal. Apesar de este tema ser bastante recorrente, tanto do ponto de vista político, como das organizações, a entrada das mulheres nas profissões masculinas tem sido cada vez mais assídua, sendo esta permanência, cada vez mais, uma realidade. Fazendo um paralelismo entre o meio civil e o militar, verificamos que este último não é uma exceção (Fernandes, 2018). Segundo Carreiras (2013), não existe uma distribuição equitativa dentro das instituições militares, verificando-se, ainda hoje, uma diferença de números no que respeita às mulheres, que constituem uma ínfima parte do corpo militar. Embora o acesso às FFAA, neste momento, seja mais igualitário, como vimos, o número de efetivos continua a ser maioritariamente masculino (Fernandes, 2018). Segundo Carreiras (2004), as constantes práticas com vista a eliminar normas e costumes

discriminatórios, com intuito de padronizar uma equidade entre militares de ambos os sexos, não têm tomado um percurso satisfatório, apresentando algumas limitações nas funções atribuídas às mulheres, como é o caso de funções relacionadas com o combate. Não obstante, apresentam ainda alguma contenção no que diz respeito a posições de hierarquia superior e poder no sistema militar, indicando que as mulheres apresentam maior dificuldade em aceder a lugares de decisão, topo e chefia nos diversos ramos de atividade (Pereira, 2018).

Nos últimos anos, têm sido desenvolvidas algumas investigações no âmbito das desigualdades de género existentes nas organizações em contextos profissionais que vedam o acesso a homens e a mulheres, com o intuito de compreender a razão da existência destas desigualdades (Santos & Amâncio, 2014). Em 1977, Rosabeth Moss Kanter desenvolveu a teoria do *tokenism*, analisando as dinâmicas grupais entre homens e mulheres inseridos numa organização masculina (Morais, 2019).

Kanter (1977, 1993), evidenciou alguns fatores relevantes para as mulheres inseridas neste tipo de contexto, nomeadamente, a importância da estrutura de oportunidades, a importância do poder e dos recursos e a importância da proporção numérica (Morais, 2019). A autora centrou-se principalmente na importância da proporção numérica, considerada um aspeto importante na vida social, tendo como intuito compreender as interações existentes em grupos formados por pessoas de diferentes grupos culturais e sociais (Santos & Amâncio, 2014). Tendo em conta esta premissa, Kanter (1977, 1993), ao analisar as dinâmicas entre homens e mulheres inseridos num contexto organizacional caracterizado pela sub-representação de um grupo (o das mulheres), em comparação com o outro (o dos homens), compreendeu de que forma a interação dos dois grupos era afetada e a que tipo de consequências o grupo sub-representado (as mulheres) estava sujeito.

Na sua pesquisa, centrada num grupo distorcido, Kanter (1977, 1993), concluiu que os *tokens* (i.e., os membros do grupo que constituía menos de 15% do total do grupo, no caso, as mulheres) se encontravam em desvantagem, comparativamente com os membros do grupo dos dominantes. A autora percebeu que estes indivíduos são mais prejudicados, não tendo uma voz ativa na quantidade e qualidade das suas interações, em comparação com o grupo dos dominantes. Kanter percebeu concretamente que as mulheres *tokens* estavam sujeitas a três fenómenos: visibilidade, polarização e assimilação – que geravam consequências negativas para estas:

- I. **Visibilidade.** A consequência de pertencerem a um grupo minoritário proporciona que tenham em si um maior foco de atenção, devido à sua singularidade e raridade dentro de um grupo, tornando-as um alvo com maior destaque em comparação com os outros.

Este é um dos maiores problemas para as mulheres que trabalham em contextos masculinos, gerando pressões para o bom desempenho. Tal pode levá-las a sentir a necessidade de trabalharem o dobro daquilo que os homens trabalham, para provarem que são tão competentes quanto eles. Pode, ainda, ter um retorno negativo e, ao não saberem lidar com a situação, podem diminuir o seu desempenho laboral.

- II. **Polarização ou contraste.** O grupo dominante, tendencialmente, acentua as diferenças existentes entre os membros destes e os *tokens*, tomando consciência daquilo que mais os assemelha ou distingue. O facto de os *tokens* serem um número de indivíduos muito mais reduzido e estas diferenças normalmente serem demasiado exageradas, faz com que a sua integração seja dificultada, podendo levar a que estes optem por se acomodar e isolar dos membros do grupo dos dominantes.
- III. **Assimilação.** Existe uma distorção dos atributos dos *tokens* por parte dos elementos do grupo dominante. O facto de estes existirem em número reduzido, faz com que sejam criados estereótipos associados à sua categoria social, levando a que a autora designasse esta situação por “*role entrapment*” ou “*role encapsulation*”. Os *tokens* sentem-se aprisionados aos papéis estereotípicos da sua categoria, sentindo obrigação de ter comportamentos que vão ao encontro dos mesmos. Tal faz com que sejam limitados de se expressarem livremente. O medo de se desviarem dos estereótipos a que estão associados, pode levar a que tenham comportamentos marginais.

Embora Kanter tenha cingido o seu estudo às mulheres *tokens*, a autora argumentou que os resultados obtidos se poderiam generalizar a outros grupos sociais que se encontrem igualmente sub-representados em contextos semelhantes. Segundo a autora, quando existe um maior equilíbrio numérico entre os grupos dentro das organizações, verificam-se relações mais positivas e, neste caso, uma melhor interação entre homens e mulheres. Por conseguinte, a cultura organizacional torna-se mais leve e mais positiva, diminuindo os obstáculos face às mulheres.

Desigualdades de género nas FFAA

No que diz respeito ao contexto das FFAA, nos últimos anos, Helena Carreiras tem realizado alguns estudos no âmbito da integração de género em instituições militares e na dimensão de género na segurança internacional. Um dos estudos realizados pela autora (Carreiras, 2004) sobre as mulheres militares e oficiais portuguesas e holandesas inseridas no contexto das FFAA, revelou a existência dos fenómenos associados ao *tokenism* referidos por Kanter, demonstrando consequências negativas para as mulheres. Ao analisar 29 entrevistas

realizadas a mulheres militares oficiais, Carreiras (2004) teve como intuito debruçar-se sobre os problemas encontrados pelas mulheres relativamente a problemas de cariz relacional no quotidiano e dificuldade de integração, enquanto minoria numa organização maioritariamente masculina. A autora, considerou também importante compreender as dinâmicas que existem dentro de um subgrupo, tendo identificado estratégias de integração feminina nas FFAA, designadamente: Assimilação, Conformismo, Cumplicidade e Assertividade, representadas na Figura 1.3.

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

Figura 1.3. Tipologia de estratégias de integração feminina nas FFAA. Retirada de Mulheres em contextos atípicos: logicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas Forças Armadas (p. 108) de Carreiras. H. (2004) *Etnográfica*, 8, 91-115.

Carreiras (2004) optou por caracterizar a tipologia de estratégias de integração feminina nas FFAA em duas variáveis: (i) perceção relativamente às diferenças das relações de género, onde se verificam uma continuidade entre a perceção mais igualitária e de maior valorização na diferença. É possível verificar um padrão de feminilidade/masculinidade (“masculinização”, “feminilidade diluída”, “feminilidade enfatizada” e “feminilidade militante”); (ii) a atitude relativamente à organização, tendo um pólo entre a lealdade e a hostilidade “lealdade conservadora”, “lealdade disruptiva”, “desafeição mitigada”, “desafeição expressa” (Carreiras, 2004, p.108).

No caso da assimilação, as mulheres consideram que as diferenças que existem entre homens e mulheres devem ser totalmente anuladas, isto é, as mulheres devem adaptar-se às regras e padrões que existem, adotando o único comportamento possível, que é ser militar. Para

tal, está agregado a adoção de uma conduta mais masculina, o que significa a adoção de um estilo de liderança mais agressivo e direto, assim como a adoção de uma linguagem e uma aparência física mais masculina.

Quanto ao conformismo, as mulheres que assumem esta estratégia, acreditam e defendem que deveria existir menos diferenças e desigualdades entre os homens e as mulheres. Uma das estratégias adotadas por elas foi a adoção de regras e costumes que já existiam, evitando, desta forma, uma visibilidade excessiva, onde tendem a ser mais despercebidas.

A cumplicidade é a estratégia que apresenta um papel mais conservador, pois, neste caso, persiste a ideia de que as mulheres devem valorizar as suas características femininas, persistindo a ideia de que existem diferenças entre os sexos.

A assertividade assenta na ideia de que as diferenças entre os sexos devem ser respeitadas. As mulheres defendem que as suas ideias e diferenças devem ser impostas, opondo-se a comportamentos machistas. Sustentam a ideia de que não devem adaptar-se a um conjunto de regras injustas ou machistas. É uma estratégia adotada por elas que tem como intuito defender os seus interesses e direitos.

Finalmente, no caso do Abandono e do Antagonismo, não foram evidenciados relatos que constatassem estas duas premissas, pelo facto de todas as entrevistadas se encontrarem no ativo. No entanto, Carreiras (2004) assumiu ser possível antecipar algumas situações de abandono e antagonismo, referindo que algumas mulheres se poderiam sentir impotentes e desiludidas no que diz respeito aos constrangimentos com que se deparavam na organização, optando por abandonar a organização de uma forma passiva.

No caso do abandono, este diz respeito à atitude cética de as mulheres serem verdadeiramente aceites na organização e de terem um tratamento igualitário em contexto militar, agregado à crença de que não existiria mudanças de mentalidades. Por outro lado, o antagonismo está ligado a um intenso descontentamento por a organização não desenvolver métodos e estratégias para integrar as mulheres.

Quando as mulheres ingressaram na Força Aérea, também foi necessário desenvolver algumas estratégias para uma melhor integração neste contexto marcadamente masculino (Fraga, 1994). O problema incidia na preocupação de garantir as condições mínimas para que as mulheres se enquadrassem em território militar, sem se perder a cultura e a tradição (Carrilho, 1994). Era fundamental conservar os traços e as características da feminilidade das mulheres, não descorando a condição militar (Fraga, 1994). Foram desenvolvidas algumas mudanças que se consideravam adequadas às mulheres, como, por exemplo, a alteração das tabelas da componente física e militar no campo (Fraga, 1994), a adoção de artigos de fardamento

femininos, que garantissem a estética e os traços femininos a par com a adequabilidade da sua utilização, nomeadamente saias, sapatos de salto alto, carteira, laço, camisas e uniforme de gravidez. Foi, ainda, necessário adequar os tamanhos das fardas e do calçado (Fachada et al., 2013). Foram emitidas diretivas com regras específicas acerca do atavio e aparência visual das mulheres, como a apresentação e o corte de cabelo, o tamanho das unhas, o uso de adornos (e.g., pulseiras, brincos, anéis, etc.) e maquilhagem (Fachada et al., 2013; Fraga, 1994). Recentemente, em março de 2020, foi emitido um despacho do Chefe de Estado Maior da Força Aérea (CEMFA), com algumas atualizações acerca da apresentação e atavio das/os militares. Atualmente, no caso das militares, é permitido o uso de cabelo solto, desde que não ultrapasse a linha dos ombros, e franja quando esta não exceda a linha da sobrancelha. O uso de cabelo apanhado na nuca em forma de coque ou com a opção de um rabo-de-cavalo ou trança. No que diz respeito aos adornos, é permitido o uso de um brinco discreto no lóbulo inferior de cada orelha. É permitido o uso de maquilhagem desde que seja discreta, as unhas devem estar limpas e cuidadas, sem ultrapassar os 5 milímetros de comprimento, assim quando pintadas, devem ter um tom discreto (Despacho nº 20/2020).

Foram, ainda, criadas normas internas com o intuito de salvaguardar a proteção da maternidade, não fomentando a discriminação em função dos sexos (Carrilho, 1994). No que concerne aos homens, existiu uma alteração da linguagem, passando esta a ser mais moderada. Passou a evitar-se o uso de palavras correntes da gíria militar, de forma a não gerar situações constrangedoras (Fraga, 1994).

Existia, também, a preocupação de resolver algumas questões logísticas, a fim de garantir às mulheres as condições físicas e logísticas necessárias para a sua entrada (Carreiras, 2002). Estas condições passavam pelos alojamentos, com camaratas e instalações sanitárias adequadas às necessidades das mulheres (Carrilho, 1994), para que tivessem condições de privacidade e higiene garantida (Carreiras, 1997).

Dito isto, importa, agora perceber, se se registam mudanças nas relações de género na Força Aérea, desde a entrada das mulheres, há cerca de 30 anos, até ao presente, assim como perceber se existem diferenças de opinião entre homens e mulheres militares relativamente a esta questão.

Capítulo II. Método

Participantes

Para a realização deste estudo, foram efetuadas 12 entrevistas individuais semiestruturadas a militares da Força Aérea, seis mulheres e seis homens, com idades compreendidas entre os 44 e os 54 anos ($M = 49,67$; $DP = 3,68$). As mulheres militares têm idades entre os 44 e os 48 anos ($M = 46,33$; $DP = 1,37$) e os homens militares situam-se já entre os 51 e os 54 anos ($M = 53,00$; $DP = 1,10$). Revelam todos/as uma larga experiência no contexto militar, tendo ingressado na Força Aérea entre 1984 e 1994. Como mostra a Figura 2.1, os participantes ingressaram todos nos anos 80, entre 1984 e 1987, e as participantes fizeram-no já nos anos 90, entre 1992 e 1994.

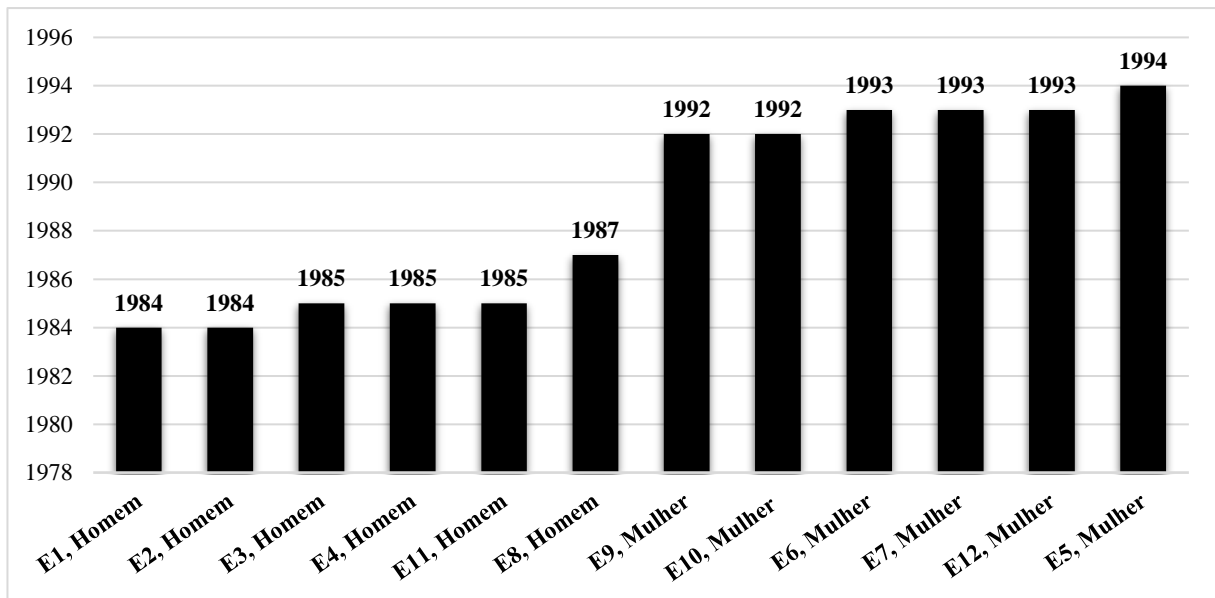


Figura 2.1. Ano de ingresso na Força Aérea

À exceção de uma participante, que tem a nacionalidade angolana, todos/as os/as participantes têm a nacionalidade portuguesa.

No que diz respeito ao estado civil, este é bastante diversificado, sendo nove dos/as participantes casados/as, dos quais cinco homens e quatro mulheres, uma mulher separada, outra solteira e um homem divorciado. Todos/as os/as participantes têm entre um a dois filhos/as, à exceção de uma mulher casada e da mulher solteira, que não têm filho/a nenhum/a.

Todas as entrevistas realizadas foram de carácter voluntário sem qualquer tipo de compensação.

Na sua totalidade, são todos/as da categoria de Sargento, tendo atualmente postos entre Sargento-Ajudante e Sargento-Chefe, à exceção de duas militares, que são da classe de Oficiais, ocupando atualmente o posto de Tenente e de Major (ver Quadro 1.1).

Quadro 1.1.

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

Especialidade	Posto	Mulheres	Homens	Total
Circulação Aérea e Radarista de Tráfego (TOCART)	Major	1		1
Técnico de Saúde (TS)	Tenente	1		1
Mecânico de Armamento e Equipamento (MARME)	Sargento - Chefe		2	2
Mecânico de Eletricidade e Instrumentos de Avião (MELIAV)	Sargento - Chefe		1	1
Eletrónica (MELECA)	Sargento - Chefe		1	1
Mecânico de Eletricidade e Instrumentos de Avião (MELIAV)	Sargento - Ajudante		2	2
Secretariado e Apoio dos Serviços (SAS)	Sargento - Ajudante	1		1
Mecânico de Armamento e Equipamento (MARME)	Sargento - Ajudante	1		1
Operador de Comunicações (OPCOM)	Sargento - Ajudante	1		1
Mecânico de Eletrónica (MELECA)	Sargento - Ajudante	1		1
Total		6	6	12

No que diz respeito às habilitações literárias, estas são bastante diversificadas, estando compreendidas entre o 11º ano e o mestrado: três mulheres militares têm o 11º ano, cinco

militares (dois homens e três mulheres) têm o 12º ano, dois militares (uma mulher e um homem) têm uma licenciatura, uma militar tem um bacharelato e outra tem um mestrado.

Em relação ao tempo de serviço, este situa-se entre os 26 e os 36 anos (ver Figura 2.2). As mulheres militares têm entre 26 e 28 anos ($M = 27,00$; $DP = 0,89$) de serviço e os homens militares situam-se já entre os 33 e os 36 anos ($M = 34,67$; $DP = 1,03$).

No caso das chefias de cada militar, a realidade está totalmente equilibrada, em termos de género. De facto, tanto os seis homens como as seis mulheres militares, têm atualmente três homens e outras tantas mulheres nas chefias.

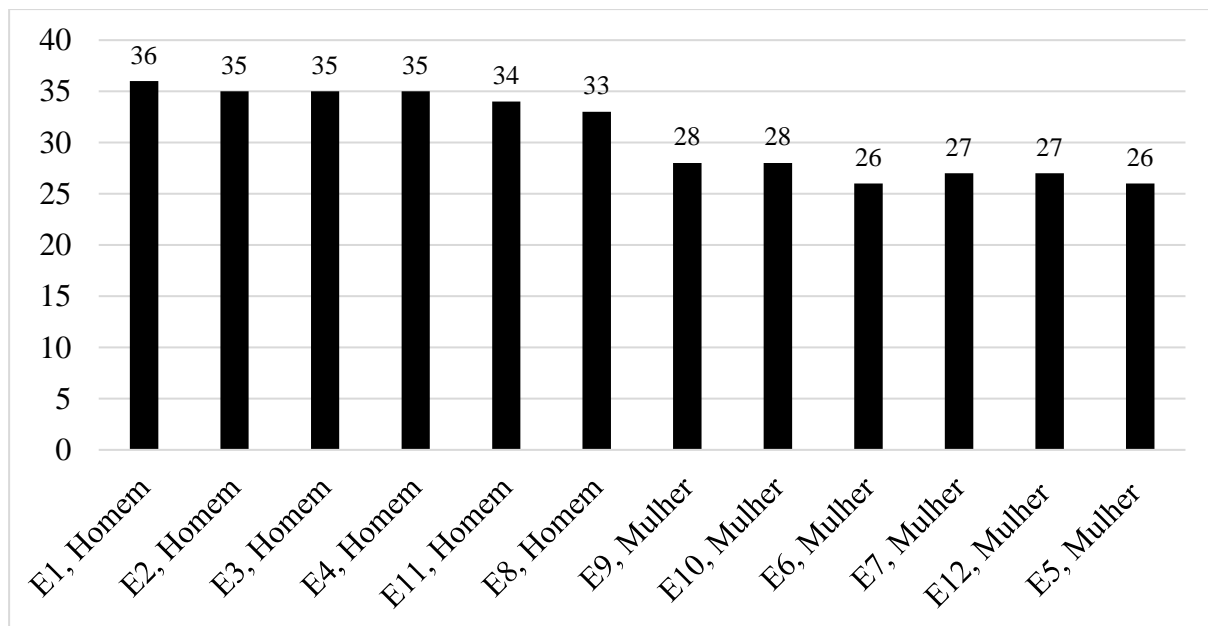


Figura 2.2. Anos de serviço

Instrumento

No que concerne à recolha de dados, esta foi realizada com recurso a um questionário sociodemográfico e a um guião de entrevistas semiestruturado. Foi pedido a cada participante que, após a leitura do consentimento informado (ver Anexo A) e antes de iniciar a entrevista, preenchesse um questionário sociodemográfico. Este continha questões de cariz sociodemográfico como, por exemplo, a idade, o sexo, a nacionalidade, o estado civil, o número de filhos/as, as habilitações, o ano de ingresso na Força Aérea, a categoria e o tempo de serviço (ver Anexo B).

O guião semiestruturado das entrevistas foi construído a partir da revisão da literatura realizada sobre esta temática, procurando colmatar as lacunas encontradas, centrando-se especificamente: i) no ingresso na Força Aérea; ii) no desequilíbrio de género existente neste

contexto profissional; iii) nas mudanças ou transformações de género verificadas devido à presença feminina na Força Aérea; iv) nas relações de género quando as mulheres ingressaram na Força Aérea e atualmente; e v) nas mudanças registadas nos últimos anos e no que ainda falta mudar. (ver Anexo C).

Procedimento

Para efetuar as entrevistas, foi, previamente, realizado um requerimento, dirigido ao Exmo. Sr. General Chefe de Estado Maior da Força Aérea (CEMFA), a solicitar autorização para a realização do trabalho de investigação científica (TIC) na Força Aérea. O pedido continha toda a informação necessária para a realização das entrevistas, nomeadamente o objetivo do estudo, o guião das entrevistas, o questionário sociodemográfico e o consentimento informado.

Todas as entrevistas foram realizadas a militares da Força Aérea, de várias unidades, concretamente, da Base Aérea nº 1 (BA1), do Comando Aéreo (CA) e do Depósito Geral de Material da Força Aérea (DGMFA), situados na área da Grande Lisboa, e da Base Aérea nº 5 (BA5), situada na zona de Leiria. Os/As militares foram escolhidos/as por conveniência e, logo após explicar de uma forma breve em que consistia o estudo, todos/as se disponibilizaram imediatamente para a entrevista.

As entrevistas foram todas realizadas entre 06 de fevereiro e 04 de abril de 2020 presencialmente, à exceção das duas últimas entrevistas, que foram realizadas via telefone, devido à pandemia COVID-19. Estas foram realizadas em horário pós-laboral, variando a sua duração entre os 00:17 minutos e os 00:55 minutos. Antes de cada entrevista, os/as participantes preencheram o questionário sociodemográfico (ver Anexo B) e leram e assinaram o consentimento informado (ver Anexo A), garantindo que estavam informados/as sobre o objetivo de estudo, a sua confidencialidade, o anonimato e que autorizavam a gravação da entrevista para posterior transcrição. No final, as entrevistas foram todas transcritas e analisadas na íntegra.

Análise de dados

O material recolhido das 12 entrevistas foi analisado através da metodologia da análise temática, de Braun e Clarke (2006). Este método, “permite identificar, analisar e relatar padrões (temas) dentro dos dados” (p.79), diferenciando-se de outros métodos analíticos usados para descrever padrões de dados analíticos. A análise temática é um método realista, construtivista e contextualista. O primeiro retrata a realidade e as experiências dos/as participantes; o segundo

reflete de que forma as realidades e as experiências destes são efeitos de uma série de discursos presentes na sociedade; e o terceiro reconhece o significado que os/as participantes criam das suas experiências. A flexibilidade é um dos benefícios da análise temática, pois, para além de permitir dividir os métodos analíticos qualitativos em dois campos, permite, ainda, uma pesquisa flexível e útil que acaba por fornecer uma panóplia de ferramentas mais ricas e detalhas dos dados recolhidos.

Braun e Clarke (2006) definem um guia com seis fases para se realizar a análise temática, onde evidenciam potenciais armadilhas a que se pode estar sujeito/a quando se recorre a esta metodologia e identificam o que é uma boa análise temática, as suas vantagens e desvantagens. As seis fases constituem: i) a familiarização com os dados, que envolve a transcrição, leitura e releitura dos dados e o apontamento das principais ideias iniciais; ii) a codificação inicial, que envolve a codificação sistemática do conjunto dos dados e a associação de excertos das entrevistas aos códigos criados; iii) a criação de temas, que envolve a organização dos códigos em potenciais temas, sistematizando todos os excertos do material das entrevistas para cada tema); iv) revisão dos temas criados, através da verificação da compatibilidade entre os temas criados e os excertos associados, bem como da elaboração de um mapa de temas da análise; v) a definição e nomeação dos temas, consistindo na análise e revisão das especificidades de cada um dos temas, a “estória” que a análise procura contar, a criação de definições e nomes para cada um dos temas e, finalmente, vi) a produção de um relatório, por via da seleção de excertos que reflitam claramente os temas descritos, a análise final dos excertos selecionados, a produção dos resultados e a discussão, através da associação entre a análise realizada, a questão de investigação ou os objetivos e a literatura.

Sendo que um dos objetivos era responder a questões de pesquisa pré-definidas: i) relações de género no passado; e ii) relações de género no presente, procedeu-se a uma análise temática parcialmente dedutiva. Contudo, com o intuito de se poderem identificar outros temas e subtemas acerca da mesma temática, optou-se por se deixar em aberto, sendo, portanto, uma análise parcialmente indutiva.

Capítulo III. Resultados

A análise temática permitiu identificar cinco grandes temas nos discursos das 12 entrevistadas, designados da seguinte forma: i) relações de género no passado; ii) mudanças provocadas pelo ingresso das mulheres na Força Aérea; iii) relações hierárquicas e de poder; iv) desequilíbrios e desigualdades de género e diferenças de sexo na Força Aérea; e v) relações de género no presente (ver Figura 3.1).

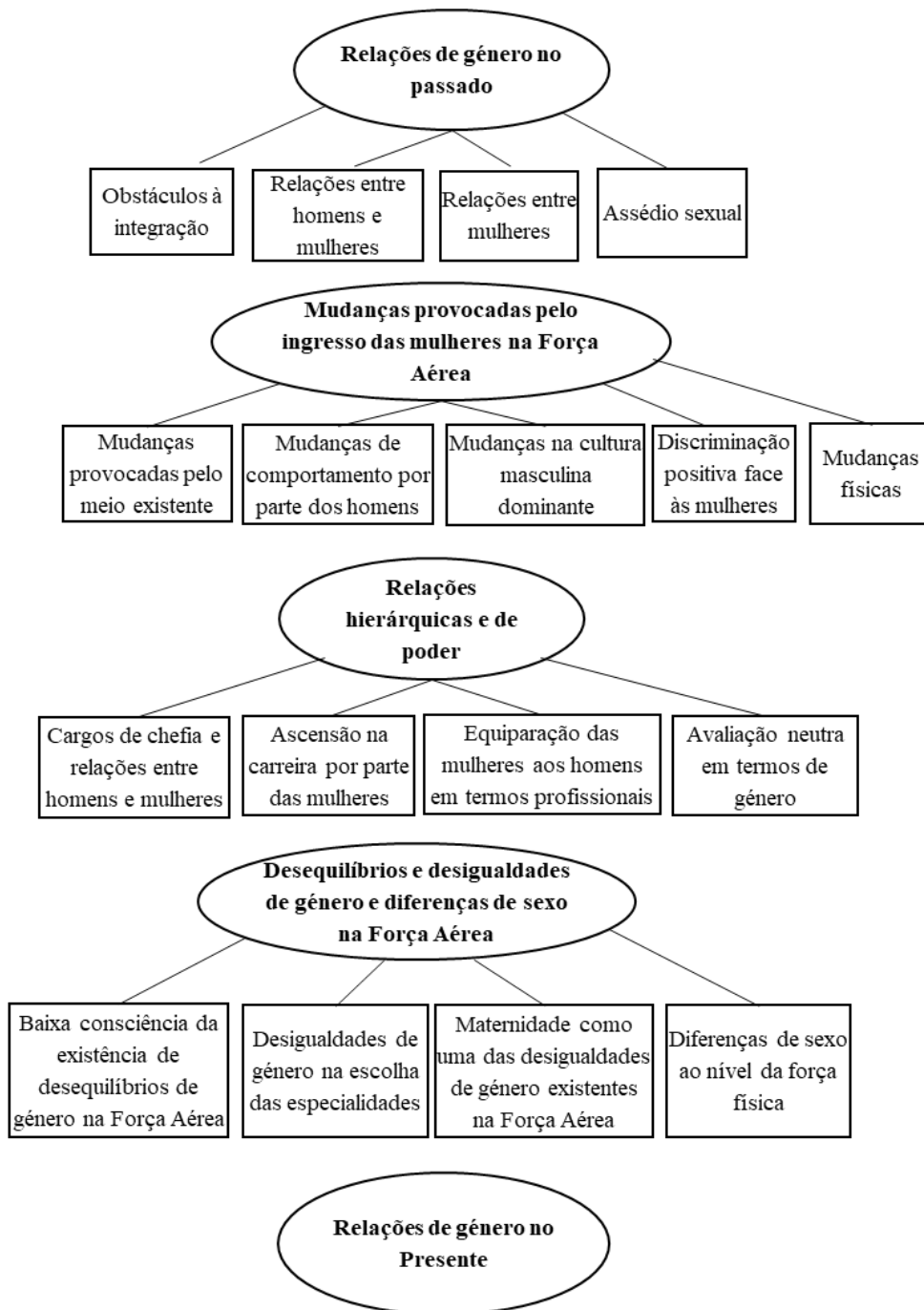


Figura 3.1. Mapa temático com os temas e subtemas

Relações de género no passado

O primeiro grande tema identificado centra-se nas relações de género existentes no passado, concretamente há cerca de 30 anos, quando as mulheres ingressaram na Força Aérea, existindo uma enorme diversidade de opiniões. Neste primeiro tema, é possível identificar quatro subtemas, centrados: i) nos obstáculos à integração; ii) nas relações entre homens e mulheres; iii) nas relações entre as mulheres; e iv) no assédio sexual (ver Figura 3.1).

Importa, antes de mais, referir que estes testemunhos dizem respeito a uma fase inicial da entrada das mulheres na Força Aérea e que, na altura, as entrevistadas se encontravam na classe de Praças. Em relação aos entrevistados, não é possível afirmar que os mesmos ainda se encontravam na mesma classe, porque, como ingressaram na Força Aérea antes das mulheres, podiam já ter progredido na carreira para a classe de Sargentos.

O primeiro subtema identificado revela que os/as entrevistados/as não perceberam grandes obstáculos à sua integração na Força Aérea. A maioria refere o choque inicial, relativamente ao cumprimento de regras e de mudança de hábitos, contudo, no geral, refere também que era algo que era previsível devido ao contexto profissional em que se encontravam inseridos/as, sendo estes facilmente superados, como mostram os seguintes excertos:

“Obstáculos, eventualmente, aquele regime de recruta, em que é preciso cumprir horários rígidos e é preciso trabalhar em conjunto com os camaradas e em que são exigidos mais sacrifícios em termos físicos.” (E2, homem, 54 anos)

“O corte de cabelo. (...) Quando cheguei, a primeira coisa que foi, foi o corte de cabelo. (...) Agora, reconheço que nalgumas pessoas é talvez o primeiro trauma. Eu acho que é traumatizante. (...) Depois, o segundo trauma é a farda. De um momento para o outro, somos todos iguais.” (E3, homem, 54 anos)

“Eu acho que as dificuldades não foram encontradas por mim, eram mais pelas pessoas que cá estavam, algumas, não todas, que não nos aceitavam bem na Força Aérea, ou neste mundo militar, porque não estavam à espera de meninas. (...) Nós éramos, muitas vezes, apelidadas de galinhas.” (E6, mulher, 44 anos)

“Obstáculos não encontrei, assim, nenhum não. Eu já ia preparada, (...) não considero que tenha havido, assim, obstáculos. Foi depois o estudo, aliás, os obstáculos foi eu não queria estudar, chego lá e penso que seria sempre a recruta, que a nossa via seria sempre andar a correr e a marchar e, afinal, depois, tenho um curso.” (E7, mulher, 46 anos)

“Não encontrei nenhuma [dificuldades].” (E11, homem, 53 anos)

Um segundo subtema identificado centra-se nas relações entre homens e mulheres, constatando-se que algumas mulheres sempre se sentiram protegidas e acolhidas pelos seus pares e superiores hierárquicos, percebendo, inclusive, um ambiente familiar e que eram vistas como se fossem umas filhas para alguns dos militares. Constata-se, ainda, que a sua chegada era muito aguardada por parte dos homens e que sempre houve um cuidado especial no trato que era tido com elas. Por outro lado, percebe-se que a entrada das mulheres foi, simultaneamente, um choque e uma novidade para alguns homens militares, que, até então, estavam unicamente habituados à presença masculina, num contexto ainda muito machista. Foi mesmo referido que existiu assédio sexual¹ por parte de alguns homens. Os seguintes excertos são bastante ilustrativos:

“Em termos diários de relações interpessoais, a coisa inicialmente foi turbulenta, até porque o homem português, ainda com uma mentalidade muito machista, fazia o papel do engatão e do sedutor.” (E2, homem, 54 anos)

“Era muito bom, eram giras, mas acho que isso também tem a ver com a falta de relacionamento que existe hoje em dia, que acho que se tornou tudo muito impessoal. (...) Nós criávamos a família militar, tínhamos a família militar e tínhamos a família de casa e nunca tive nenhum problema. Faziam-se amizades para a vida. Havia um que tinha um problema, toda a gente tentava ajudar.” (E5, mulher, 46 anos)

“[As relações] Eram um bocado degradantes. Nós recebemos, ainda, um bocado da herança das primeiras mulheres Praças e foi assim uma coisa muito feia. Eles fizeram capas de revista, mas com os piores cenários possíveis: prostituição, drogas, que aquilo parece que foram escolhidas a dedo.” (E6, mulher, 44 anos)

¹“O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, prececionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo o uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador” (Torres, Costa, Sant’Ana, Coelho, & Sousa, 2016, p. 05).

“Eu fui recebida bem, assim, ansiosamente, por eles. (...) Eles estavam ansiosos à minha espera, porque era a primeira mulher, tirando a senhora da limpeza. Tiveram o cuidado... eu lembro-me que tinham aqueles *posters* com as mulheres nuas e o supervisor teve o cuidado de mandar tirar aquilo tudo. (...) Eu era tratada com cuidado, com gentileza, sempre fui muito acarinhada pela parte deles, preocupados em me ensinar, a saber se eu estava bem. Eu tive essa receção por parte dos homens.” (E7, mulher, 46 anos)

“Eram como eram na sociedade civil. Quando uma mulher entrava para uma empresa, a tendência dos homens era meterem-se com ela, procurarem algum benefício dela, impor sempre a presença de um homem, ele é que manda, vocês estão aí só porque o governo determinou, porque o lugar delas não era ali. E era assim.” (E11, homem, 53 anos)

“No início, foi um grande choque, os homens olhavam mesmo para as mulheres como mulheres. Houve ali uma adaptação. As primeiras mulheres, houve uma adaptação difícil a todos os níveis, porque é tudo novo, é tudo uma novidade. Os homens viam as mulheres mesmo como mulheres, (...) vinham para cá e olhavam para as mulheres ainda como se tivessem ali a olhar para uma montra.” (E12, mulher, 47 anos)

Um terceiro subtema identificado neste tema prende-se com a existência de uma rivalidade entre as próprias mulheres. De facto, é referido que, quando ingressaram na Força Aérea, elas eram percebidas como rivais e concorrentes, estando sujeitas a regras decretadas pelas mulheres que já estavam no contexto profissional, tendo sofrido situações de todo o tipo de praxe por parte destas no interior das camaratas. É, ainda, apontado que as praxes exercidas pelas mulheres eram mais exigentes do que as que eram exercidas pelos homens, conseguindo elas ser, por vezes, mais cruéis do que eles. Existem relatos de alguns exemplos de praxes que eram exercidas pelos homens, no entanto, é referido que após a entrada das mulheres na Força Aérea, essas práticas eram realizadas de uma forma mais cautelosa e sigilosa:

“Nós chegámos lá e éramos avaliadas, éramos muito avaliadas e estavam-nos a avaliar a cada momento, para o bem e para o mal. (...) Houve ali um bocado de *bulling*, mesmo da parte das mulheres das mais antigas, também um bocado a concorrência. As mulheres são muito competitivas em termos de beleza, em termos de tentarem ser as boazonas, e senti que havia isso, elas queriam-nos tratar mal e elas diziam que era praxe. (...) Elas queriam mesmo manter a autoridade em como eram as *top model* e não podia haver mais ninguém

a seguir, e nós estávamos lá, porque estávamos lá, eramos quem eramos (...) Mas havia um bocadito essa subjugação.” (E6, mulher, 44 anos)

“De mulheres com mulheres. Lembro-me de uma vez, nós íamos fazer o nosso jantar, ainda estávamos na recruta e (...) então lá vestimos as nossas melhores roupinhas, porque era a primeira vez que nós íamos sair todos. (...) E elas mandaram-nos formar, só as mulheres, e a gente formou, e era só para elas nos analisarem “*Essa saia está muito curta, esse decote está muito aberto, esse cabelo está não sei o quê*” para nos denegrir a nossa imagem, “*agora vocês têm não sei quanto tempo para irem mudar de roupa*” e a gente recusou-se, não fomos (...) Estavam a sentir-se melindradas de alguma forma, porque nós estávamos a invadir o espaço delas.” (E6, mulher, 44 anos)

“Havia lá uma miúda e (...) ela queria ir à festa da [base] com dois PA’S e não queria ir sozinha. Eu já estava na cama e ela começou-me a dizer “*e anda e vem*” e não sei o quê, e eu “*eu não quero ir*”, (...) e não me apetecia sair, e então, ela chegou à minha cama, agarrou no colchão, começou a abanar a abanar, obrigou-me a sair da cama e danada por eu não ir, porque queria fazer dois casalinhos, desfez-me a cama toda. Não fui à mesma.” (E7, mulher, 46 anos)

“Eu sei que havia praxes que eram dadas muito más entre mulheres. (...) Eu sei que houve praxes mesmo muito más.” (E9, mulher, 48 anos)

“Muito mal. (...) Todas elas tinham rituais, (...) cercavam-nos a nós, maçaricas, nós tínhamos quase de beijar a mão delas para irmos para os nossos quartos. Nos rituais delas, elas metiam uma mesa à nossa porta da camarata e tínhamos de estar ali a fazer flexões, abdominais, pulos de galo, essas coisitas dos rituais da cultura castrense, da nossa cultura caserna. As mais velhas, fomos muito maltratadas com elas.” (E10, mulher, 47 anos)

“Eu tenho uma experiência. (...) No meu jantar de recruta, (...) as outras mulheres, que estavam na Força Aérea, há já algum tempo, fizeram uma espera na porta da camarata e disseram que ninguém ia sair para aquele jantar vestida daquele modo. (...) Fizeram uma barreira e disseram que ninguém ia sair assim da camarata. (...) Quando chegámos ao alojamento, tínhamos as camaratas completamente viradas ao contrário, não tínhamos

camas no quarto, não tínhamos colchões, levaram as camas para as casas de banho, levaram os colchões para a rua, desfizeram tudo, tudo.” (E12, mulher, 47 anos)

O quarto, e último, subtema centra-se nas questões do assédio sexual por parte dos homens existente naquela altura. Estes discursos surgiram bastante entre as mulheres militares, dando alguns exemplos de situações que ocorreram na altura a título pessoal ou de situações que tinham ocorrido com outras camaradas, mas também entre os homens militares. É admitido que, na altura, as mulheres não eram vistas como um par, mas sim como “mulheres”. Dado o contexto social da altura, aleado à mentalidade da maioria dos homens, ainda muito “machista”, e ao papel de “sedutor e engatató”, fazia com que, por vezes, alguns homens olhassem para as mulheres com outras intenções. Chegaram mesmo a haver alguns processos disciplinares e militares expulsos. Para a maior parte dos/as entrevistados/as, a responsabilidade ou culpa deste tipo de situações recai particularmente sobre as mulheres, que, muitas vezes, também se aproveitavam da situação. Foi referido que as mulheres é que deveriam ter um comportamento íntegro e correto que não permitisse aos homens pensar que elas estariam com outro tipo de propósito que não o de envergar a farda e de servir Portugal. Os seguintes excertos mostram esta perspectiva:

“Houve outros casos de assédio (...), daquele sentimento machista e de engatató e de sedutor e que havia sempre alguém que tentava conquistar as raparigas que iam chegando à base. (...) Há, raparigas que são assediáveis e outras que não são, ou seja, acho que a atitude parte das mulheres em primeiro. (...) Essa tentativa de assediar e conquistar, eu acho que é incontornável num português ou num latino.” (E2, homem, 54 anos)

“Sei de casos, de camaradas nossas que, e é inevitável num mundo de homens, quando aparecem mulheres, vêm os problemas dos assédios, e tenho camaradas que se queixaram, efetivamente, disso.” (E5, mulher, 46 anos)

“Se nos pusermos a jeito, há mulheres que também facilitam e aproveitam-se dessas situações. Há mulheres que também se aproveitam para subir, ao nível sexual, sujeitam-se a determinadas coisas também para subir.” (E7, mulher, 46 anos)

“Para já, quase toda a gente tentou arranjar namoradas” (E8, homem, 51 anos)

“O problema é que, com o problema dos assédios, que eu apanhei essa parte toda ainda, os homens não sabiam ainda lidar connosco, notava-se ainda. (...) Outros viam-nos de outra forma, uma forma mais sexual, um olhar mais sexual, mas tive algumas dificuldades. (...) Houve uma altura na minha carreira que eu ponderei, sinceramente, vir-me embora.” (E10, mulher, 47 anos)

“Eu senti na pele aquela parte do assédio. (...) As mulheres não souberam estar. Os homens não estiveram bem. (...) A realidade, antigamente, era totalmente diferente, porque os homens viviam maioritariamente nas unidades, (...) e claro que ficavam com uma libido mais acentuada, é normal, e a mulher não soube estar. (...)” (E10, mulher, 47 anos)

Mudanças provocadas pelo ingresso das mulheres na Força Aérea

O segundo grande tema identificado diz respeito ao ingresso das mulheres na Força Aérea, existindo uma diversidade de opiniões inter e intra sexos. São perceptíveis cinco subtemas em torno deste tema, centrados: i) nas mudanças provocadas no meio existente; ii) nas mudanças de comportamento por parte dos homens; iii) nas mudanças na cultura masculina dominante; iv) na discriminação positiva face às mulheres; e v) nas mudanças físicas (ver Figura 3.1).

Um primeiro subtema mostra que alguns militares do sexo masculino consideram que o ingresso das mulheres na Força Aérea não trouxe grandes mudanças ao meio existente, ou seja, não percebem nenhuma grande inovação. Entendem que as mulheres tiveram a capacidade de se integrar e de se adaptar à cultura que já existia, não notando grandes diferenças. Outros militares defendem, no entanto, que a entrada das mulheres na Força Aérea levou não só a um ambiente mais agradável, como também o facto de elas serem mulheres estar alocado a uma sensibilidade de pensar, de ver e de resolver situações de forma diferente. Por seu lado, as entrevistadas partilham da opinião de que o ingresso das mulheres na Força Aérea veio, sem dúvida, trazer mais modernismo, mais cor, mais brilho e uma sensibilidade feminina de olhar e resolver situações que não existia. A mentalidade, anteriormente dominada por uma cultura castrense, sofreu grandes mudanças com o ingresso das mulheres na Força Aérea, pois inevitavelmente, a mentalidade machista e militarista que existia no contexto masculino foi suavizado pela presença das mulheres:

“Eu acho que elas não trouxeram nenhuma inovação à Força Aérea na altura. Elas adaptaram-se a uma organização que já existia.” (E1, homem, 53 anos)

“Eu acho que a maneira de pensar de um homem e de uma mulher é diferente, definitivamente é diferente. (...) No fundo, essa maneira de ver, sentir e de pensar das mulheres, no fundo, veio complementar a forma de fazer as coisas que se faziam, (...) em que a maneira de pensar era 100% masculina. (...) Havia maneiras de ver e maneiras de agir e de sentir e de resolver os problemas, não só na perspetiva masculina, mas também na feminina.” (E2, homem, 54 anos)

“Eu acho que trouxeram muita coisa. Agora, em termos de desempenho de serviço, acho que é a mesma coisa. No entanto, o ambiente em termos de relações pessoais, alterou-se completamente. (...) Existem atividades hoje em dia, tanto fora do horário de serviço, em termos de clubes, que têm outra alegria que não tinha quando era só homens, é completamente diferente.” (E4, homem, 53 anos)

“Acho que trouxeram mais modernismo. (...) Suavizaram um bocadinho as Forças Armadas, trouxeram um bocadinho de beleza e acho que mesmo a nível de mentalidades.” (E5, mulher, 46 anos)

“Mais frescura. Acho que as coisas tornaram-se menos rígidas, existe outra abertura, (...) uma leveza diferente de as coisas funcionarem. No fundo, trouxeram outro modo de ver as coisas, a parte feminina de ver as coisas.” (E7, mulher, 46 anos)

“A sensibilidade feminina. (...) Noto que nós trouxemos muito de simpatia, o lado mais feminino, mais doce, (...) nós trouxemos muito o lado doce. Nós, mulheres, viemos despertar muito o lado feminino deles.” (E10, mulher, 47 anos)

Um segundo subtema identificado revela claras mudanças de comportamento por parte dos homens militares provocadas pelo ingresso das mulheres na Força Aérea. De facto, todos os entrevistados admitem que, no início, alteraram a sua postura, passando, inclusive, a ter mais cuidado com o tipo de vocabulário que empregavam na presença das mulheres. Aliás, estes foram alertados pelos seus superiores hierárquicos para terem um cuidado especial no tipo de comportamento e vocabulário utilizado na presença das mulheres. Da parte das entrevistadas, todas consideram que houve, de facto, um cuidado especial por parte dos homens no trato. Consideram que existiu um amaciamento significativo de mentalidades e muita cautela no tipo

de tratamento que era dado às mulheres, permitindo que estas se pudessem sentir bem acolhidas e integradas. Algumas das entrevistadas relatam exemplos ocorridos com elas próprias para justificar algumas mudanças de comportamento por parte dos homens, sendo, nomeadamente, referido que estes baixaram a guarda para as mulheres se integrarem, perdendo-se um bocadinho do militarismo e da cultura castrense que existia na altura:

“As principais mudanças? A mentalidade. (...) Ou seja, uma certa rudeza no trato entre homens e, com a chegada das mulheres, o linguarejo mudou, a maneira como começamos a falar era diferente, para não agredir, porque começámos a ser cortês, começamos a ser cavalheiros, elas estavam cá e isto acho que foi um ganho de qualidade que a Força Aérea teve. (...) Começámos a conversar como seres humanos, entre nós homens, entre as mulheres, entre nós, homens e mulheres.” (E3, homem, 54 anos)

“Vocês tenham cuidado agora, porque agora vêm para aí as mulheres e um gajo não pode andar aí às caralhadas pá, temos que ter mais cuidado.” (E4, homem, 53 anos)

“Eu acho que essa parte foi suavizada. Acho que antigamente, quando havia poucas mulheres e havia muitos homens, que era tudo muito mais rígido. As ordens que eram dadas eram para cumprir na hora, eram dadas ordens, às vezes, um bocado absurdas, e eu acho que, com a vinda das mulheres, isso foi um bocadinho mais suavizado.” (E5, mulher, 46 anos)

“Eles tentaram, logo no início, ser mais cuidadosos, quando estão mulheres por perto. É claro que o tratamento passa a ser diferente (...) sempre têm muito cuidado, quando há uma mulher por perto, (...) mesmo atualmente, e eu penso que há sempre um cuidado.” (E9, mulher, 48 anos)

“Ah, sim, a mentalidade deles. Já não são tão militaristas. Isso foi a partir de 95, eles começaram tipo a amaciar. A parte da disciplina começou a, quer dizer, isto tem o lado bom e o lado mau, eu comecei a notar que, a nível de disciplina, houve um grande desmazelo, perda de valores, como eles tiveram que baixar muito a fasquia, para nós, mulheres, nos integrarmos. (...) E eu noto que eles baixaram muito a fasquia para a mulher se conseguir se integrar. Por um lado, houve aqui um amaciar das mentalidades masculinas, por outro lado, há um grande desmazelo da disciplina que caracteriza muito a nossa cultura castrense, institucional. Para mim, há aqui dois polos, um bom e um mau.

(...) Notei realmente que houve um desfasamento, um amaciamento da disciplina, dos valores. Por um lado, é bom para nós nos conseguirmos integrar, por um lado, é mau, porque eu vejo muito a tropa como o autoritarismo, a disciplina, o que é reto e isso começou-se muito a perder, a diluir.” (E10, mulher, 47 anos)

“Pode ter acontecido uma ou outra situação *“eh pá, vêm aí agora mulheres, vejam como é que lidam com elas, não sejam brutos, não digam asneiras, a maneira de estar, de falar. Não façam aquelas cenas que costumam fazer quando estão com os homens, o tipo de linguagem.”* (E11, homem, 53 anos)

Outro subtema identificado centra-se na cultura masculina dominante na altura e nas mudanças registadas com o ingresso das mulheres na Força Aérea. As opiniões são bastante heterogéneas. Para alguns dos/as entrevistados/as, a entrada das mulheres na Força Aérea veio fragilizar a cultura masculina dominante, fazendo com que, inevitavelmente, houvesse uma mudança das mentalidades e dos costumes que, até então, eram práticas recorrentes. Outros/as entrevistados/as admitem que os próprios homens não sabiam como lidar com a presença das mulheres, sentindo-se, por vezes, ameaçados com a sua presença. Em contrapartida, os/as restantes entrevistados/as consideram que o ingresso das mulheres na Força Aérea não afetou muito a cultura masculina dominante, pois todos os cargos de chefia eram liderados por homens, mantendo-se o total domínio masculino. Alguns assumem que ainda existe uma cultura masculina dominante, mas a tendência é acabar. Entendem que o futuro dessa cultura deve estar ameaçado, sobretudo devido ao facto de as mulheres terem vindo a conseguir conquistar cargos de chefia ao longo dos anos:

“Ah, isso foi uns quistozitos, de certeza absoluta, isso foi ali uns *“azedumes”* e umas azias (...) Sabiam com o que é que contavam e as mulheres vieram roubar (...) Houve ali um choque, ou seja, quando as mulheres atingiram certo e determinado nível na hierarquia, certa e determinada posição na hierarquia, era tudo muito engraçado e, pronto, alguns foram aceitando, quando começaram, de facto, a marcar a sua posição, houve alguém que começou a interrogar-se.” (E3, homem, 54 anos)

“Eu acho que não foi muito afetada. Pode começar a ser afetada, mais daqui para o futuro, porque, entretanto, já temos uma mulher que chegou a General, porque até há pouco tempo tanto os lugares de Comandante de Diretor foram sempre ocupados por um homem, agora, portanto, estão a começar a ser ocupados por mulheres e, eventualmente,

daqui para a frente quem se sentir ameaçado nessa situação, e essa situação vai-se refletir para o futuro. Portanto, no passado, não houve muito essa ameaça.” (E4, homem, 53 anos)

“Não. Eu acho que, apesar de os homens continuarem em maior número, e mesmo em termos de chefia, continua a haver mais homens do que mulheres, eu penso que as mulheres, também tem a sua voz de comando e já se vê mulheres a chegar ao topo.” (E9, mulher, 48 anos)

“Não. Eu acho que isto está muito diluído, (...) as mulheres vieram-se a adaptar muito e muitas delas têm um comportamento masculino. (...) A forma de estar, os tiques dos homens, muitas delas têm os tiques dos homens, a forma de pôr as mãos, a forma de andar, tudo isto, nós incorporamos. E, também, nós trouxemos muito a parte suave, nós despertamos muito o lado feminino do homem, aqui dentro nesta instituição maioritariamente ainda muito masculina. (...) Tudo o que é pessoal da parte da linha da frente, nota-se que são muito masculinas, a forma de estar delas. (...) Elas incorporaram muito os tiques deles, a forma de estar, para se conseguir integrar. (...) A gente veio quase furar o meio deles e, para nós, muitas mulheres perceberam isso, se quiser ser como eles, eu tenho que quase que apanhar os vícios deles, no bom sentido, os tiques deles, as formas de falar.” (E10, mulher, 47 anos)

“Foi um embate, um impacto muito grande na maneira de pensar de um homem, na maneira de estar de um homem. (...) Com a entrada das mulheres, tiveram que se mudar mentalidades. (...) Houve muito pessoal que não se sentiu bem, que andou contrariado muito tempo com a entrada das mulheres, não sabia como lidar com uma mulher, não sabia receber ordens de uma mulher, não sabia dar ordens a uma mulher.” (E11, homem, 53 anos)

“Por mais que digam que um homem olha para a mulher e vê-a como militar, eu continuo a achar que um homem respeita a mulher que está ao lado, (...) mas sempre que eles olham para a mulher que está ao lado, nunca a vêem como a camarada. Uma pequena maioria vê-a como camarada, o resto vê-a sempre como uma mulher.” (E12, mulher, 47 anos)

O quarto subtema identificado centra-se nas desigualdades de género no trato, espelhando a perceção da existência de uma discriminação positiva face às mulheres. De facto, a opinião dos entrevistados e entrevistadas é unânime: no geral, o tratamento que é dado às mulheres difere do tratamento que é dado aos homens, sendo estes, por vezes, olhados de uma forma negativa tanto pela parte dos homens militares, como das mulheres militares. Os entrevistados assumem um incómodo e uma discriminação negativa em prol de favorecimento e protecionismo das mulheres militares. Sentem-se discriminados e desfavorecidos, assumindo que, por vezes, eram prejudicados por não haver equidade entre mulheres e homens (e.g., menores condições de alojamento; mais repreensões; e trabalhos mais pesados). Esta discriminação positiva e protecionismo que existia face às mulheres também é identificada pelas entrevistadas e não é aceite de bom grado pelas mesmas, sentindo que a diferença que é sentida diminui o sentido de igualdade entre militares. De facto, todas as entrevistadas assumem um certo desconforto com as diferenças de género que percebem ao nível do tratamento, não considerando que seja justo perante os seus camaradas homens, como revelam os seguintes excertos:

“O tratamento que é dado aos militares, com a vinda das mulheres mudou ligeiramente, (...) aquilo que eu senti foi que existiu uma discriminação positiva das mulheres que entraram, entretanto, na Força Aérea, talvez o sentimento de protecionismo, por parte dos chefes, dos sargentos, mas senti, senti e senti precisamente a reacção dos elementos do género masculino que já cá estavam que precisamente sentiram o inverso, não é? A partir do momento em que as raparigas vinham, eram discriminadas positivamente, eles sentiram-se discriminados negativamente, (...) pude aperceber-me de que alguns elementos do género masculino se sentiam incomodados, (...) e sim, houve uma discriminação positiva dos elementos que, entretanto, foram entrando.” (E2, homem, 54 anos)

“Houve muitas senhoras a aproveitar-se dessa situação, (...) em que os mais antigos achavam as mulheres, viam-nas frágeis e poupavam-nas de certos e determinados serviços que era obrigatoriedade e tinham treino para o poder fazer em detrimento do homem, ou seja, mandavam o homem e poupavam as senhoras.” (E3, homem, 54 anos)

“ A primeira mulher que chegou [à base] (...) numa reunião de escala, disse que, quando se apresentou ao Comandante, o Comandante lhe disse que se tivesse algum problema para ir falar com ele diretamente, não precisava de falar com mais ninguém. (...) Na

altura, não foi a discriminação negativa, mas sim a discriminação positiva.” (E4, homem, 53 anos)

“Noto que os homens têm outra postura quando existe uma mulher (...) é estar numa situação em que se eu erro e sou mulher, sou tratada de forma diferente, se for um homem a errar. (...) Eu, sendo mulher, também me sinto mal com essa situação, (...) estamos nas mesmas condições, ambos erramos, no entanto, quando erra o homem, se o chefe é um homem, fala de maneira diferente para o homem e para a mulher. Há uma maneira de lidar diferente com um homem e com uma mulher, executantes.” (E7, mulher, 46 anos)

“Uma dificuldade que eu senti e da qual eu não gostei nada é as diferenças, (...) quando tínhamos que acartar com caixas “*Não, você é mulher, não vai*”, o que me irritava solenemente. Então, se eu vim para aqui, eu acho que não é justo, perante um camarada meu, o meu par, ter um tratamento diferenciado. (...) Seja mulher ou homem, não há sexo aqui dentro, somos militares, então, era essa dificuldade que eu sentia. Haver diferença entre um homem e uma mulher, para mim via noutro sentido, somos militares, então, eu tenho de ter um tratamento igual. Se eu ganho o mesmo que eles, então tenho de ter o mesmo tratamento que eles, gostem ou não.” (E10, mulher, 47 anos)

“Um dos comportamentos que me senti mais triste, foi uma situação (...) que entrei numa sala, onde estavam superiores hierárquicos, cumprimentei, como toda a gente estava a cumprimentar, com um aperto de mão, e houve um Sargento que me diz que não costumava cumprimentar as meninas com apertos de mão, e eu fiquei a olhar para ele, expectante e ele disse que só cumprimentava as meninas com beijinhos.” (E12, mulher, 47 anos)

Um último subtema identificado engloba as mudanças físicas registadas com o ingresso das mulheres na Força Aérea, percebendo-se claramente que as unidades militares não estavam preparadas com infraestruturas adequadas (e.g., a nível dos alojamentos e das casas de banho) para as necessidades das mulheres. No geral, todos/as os/as entrevistados/as afirmam que, quando as mulheres ingressaram na Força Aérea, as unidades não estavam preparadas para as receber, tendo existido a necessidade de estas se adaptarem à nova realidade existente. A própria organização teve de se adaptar, sendo necessário criar instalações com condições suficientes para receber as mulheres. Algumas das entrevistadas descrevem situações que vivenciaram

nessa altura (e.g., existindo casas de banho unissexo, sem sanita; ou casas de banho apenas para o sexo masculino). Embora seja uma problemática já praticamente resolvida, uma das entrevistadas revela que, após quase três décadas desde o ingresso das mulheres na Força Aérea, no local onde trabalha ainda tem de fazer um percurso longo para ir à casa de banho e tomar banho. A razão para esta situação acontecer deve-se ao facto de haver poucas mulheres militares e ainda não ter sido providenciada uma casa de banho para elas:

“Em termos de organização, tu tens uma organização que funciona só com homens e tens de te adaptar, até em termos de instalações físicas, foi obrigado a criar-se instalações físicas para as mulheres que não existiam.” (E1, homem, 53 anos)

“A organização teve que se adaptar, as bases tiveram que se adaptar, com alojamentos, com casas de banho, para receber os elementos do género feminino.” (E2, homem, 54 anos)

“A primeira mulher que chegou [à base]. (...) As instalações não estavam preparadas, não havia casas de banho femininas, portanto, tiveram de arranjar ali uma solução à pressa.” (E4, homem, 53 anos)

“Era a casa de banho, a casa de banho ainda era daquelas... não era sanita e era daquelas que ainda fazia confusão.” (E7, mulher, 46 anos)

“Instalações sanitárias, por exemplo, que não estavam minimamente preparadas para nós. Tínhamos um balneário exterior, exterior dos QB's, os rapazes iam de toalhinha e nós tínhamos de ir de roupinha e mudávamos de roupa lá dentro.” (E9, mulher, 48 anos)

“Ah sim, eu notei no início, (...) na prática, havia quase todas as secções, onde tu olhavas e não havia WC feminino, só havia WC masculino.” (E12, mulher, 47 anos)

Relações hierárquicas e de poder

O quarto grande tema identificado nos discursos das entrevistadas centra-se nas relações hierárquicas e de poder entre homens e mulheres militares, registando-se, mais uma vez, discursos bastante heterogéneos entre os entrevistados e as entrevistadas. Neste tema também são perceptíveis quatro subtemas, focados: i) nos cargos de chefia e nas relações entre homens e mulheres; ii) na ascensão na carreira por parte das mulheres; iii) na equiparação das mulheres

aos homens em termos profissionais; e iv) na avaliação neutra em termos de género (ver Figura 3.1).

Um primeiro subtema, centrado nos cargos de chefia, mostra que as entrevistadas admitem que, quando ingressaram na Força Aérea, existia uma grande dificuldade para as mulheres militares assumirem uma postura de chefia, pois as suas ordens eram desvalorizadas pelos homens militares, sendo esta opinião também partilhada pelos entrevistados. Atualmente, creem que não há diferenças na receção de ordens por parte das mulheres militares em postos de chefia, não só pelo poder hierárquico que estas foram conquistando ao longo do tempo, mas também pelas provas de competência que foram dando. Inclusive, alguns entrevistados e entrevistadas confessam que não se trata de a chefia ser homem ou mulher, mas sim da personalidade e do desempenho individual de cada um/a (pois há bons e maus profissionais em todo o lado), assim como da capacidade de liderança, não dependendo tanto do género. No entanto, é reconhecido pelas entrevistadas que as mulheres militares possuem um cuidado e uma sensibilidade inata de resolver situações que as chefias masculinas não possuem. Não obstante, uma das entrevistadas assume que teve de assumir comportamentos masculinos para que pudesse ser respeitada. Outra revela ainda que, hoje, as mulheres em posição de chefia têm de manter um comportamento irrepreensível, não tendo permissão para falhar, pois é-lhes exigido a elas muito mais a nível das suas competências, capacidades técnicas e de desempenho do que aos homens militares nas mesmas condições:

“Se formos a individualizar, de certeza que há pessoas que reagem de maneira diferente, que se tiverem um homem como chefe ou se tiverem uma mulher com chefe. Da mesma maneira que um chefe reage de uma maneira diferente se tiver um subordinado masculino ou feminino. (...) Independentemente se a chefia for homem ou mulher, o poder, em termos hierárquicos, é exercido exatamente da mesma maneira e os subordinados reagem da mesma maneira perante o chefe ser homem ou mulher.” (E1, homem, 53 anos)

“Eu acho que, neste momento, a presença das mulheres na Força Aérea, e penso que nos outros ramos também, é uma coisa normal. (...) O ser chefiado por uma mulher, ou por um homem, é aceite normalmente. O que está em causa aqui é a competência para chefiar, a competência para mandar ou a competência para tomar decisões. Neste momento, não noto diferença nenhuma.” (E2, homem, 54 anos)

“Acho que as mulheres estão mais tesas e os homens estão mais maricas (...) Noto que as mulheres estão mais assertivas e decidem, muita das vezes, de uma forma direta, não

quer dizer que seja bem, mas de uma forma direta e assumem, e os homens estão ali com mais dúvidas. (...) Eu vejo as mulheres a decidir melhor do que propriamente os homens.” (E3, homem, 54 anos)

“Eu acho que tem a ver com a personalidade de quem está a comandar a Esquadra. Não tem a ver se é mulher se é homem. (...) Tem a ver com a personalidade.” (E6, mulher, 44 anos)

“Eu já fui chefe de vários grupos, femininos e masculinos, (...) Eu no início, sentia que (...) o Praça homem tinha grandes dificuldades em acatar as minhas ordens chamava “*olha para esta puta de merda*”. Eles quando diziam “*esta puta de merda*”, eles queriam-me ferir como quem diz “*você é mulher e eu não tenho de andar sobre a alçada de mulher*”, isto foi no início da minha carreira. Atualmente, eu noto que ser homem ou mulher e dar uma ordem, eu não noto diferença. Aliás, eu gosto mais de chefias de homem do que de mulher. (...) No início, enquanto chefe, eu senti que os miúdos tinham grandes dificuldades em acatar as minhas ordens, homens, as mulheres não tanto. Atualmente, (...) acatavam as ordens com a maior da naturalidade. (...) Quando eu tive subordinados masculinos, eu quando era muito suave, eles olhavam-me de lado, quando tinha uma mão forte, eles acatavam logo e viam-me como um deles, como um homem. Aí, notava que depende tudo de nós, da nossa postura. (...) A mulher, aqui, não pode ser totalmente feminina, porque isto é maioritariamente masculino, e nós temos que assumir e ser inteligentes e assumir alguns comportamentos masculinos, não ser completamente masculino, mas saber onde é que estamos e ter uma mão mais forte, mais viril.” (E10, mulher, 47 anos)

“Eu acho que ainda há, eu acho que ainda há diferenças. (...) Exige-se sempre mais a uma mulher chefia do que a um homem de chefia. A mulher que está na chefia, para ser respeitada tem de ser quase intocável nas suas atitudes e decisões, quase que tem que ser perfeita. Apesar de ser respeitada, e a hierarquia assim o exige, (...) à mulher é sempre exigido mais. (...) Quando ela é desrespeitada, é quase sempre pelas suas pares e digo as mulheres, quase sempre as mulheres, são as detratoras das que estão ao lado.” (E12, mulher, 47 anos)

Um segundo subtema identificado revela que, embora as mulheres tenham entrado para cargos na base da hierarquia, à medida que estas foram permanecendo na Força Aérea, a sua ascensão na carreira surgiu de forma quase ‘natural’, com a progressão no posto e subida na hierarquia. De facto, inevitavelmente, as mulheres foram alcançando postos de chefia, tendo atualmente na Força Aérea, a primeira General mulher dos três ramos das FFAA. Ainda assim, este não é o caso mais evidente na Força Aérea, já que o comando de uma das unidades da Força Aérea foi exercido por duas coronéis. Quando estas ingressaram na Força Aérea, há quase 30 anos, não era expectável que estas assumissem cargos de chefia, pois tinham ingressado com postos que não lhes davam esse poder e estatuto. Atualmente, é um processo quase ‘natural’ e recorrente, não por uma questão de género, mas sim por uma questão de hierarquia:

“Na altura, quando as mulheres entraram... obviamente que numa organização hierarquizada como é a nossa, elas estão a entrar e estão a entrar por baixo, obviamente que, em termos de capacidade de decisão, era zero. Neste momento, não, neste momento, tens muitas mulheres em cargos de chefia.” (E1, homem, 53 anos)

“Há 30 anos atrás, não havia mulheres em lugares de chefia, agora cada vez já há mais. Já temos uma General. A Força Aérea foi a primeira das Forças Armadas a ter uma mulher General, nas várias direções. Por exemplo, no Estado-Maior há mulheres a chefiar, eu própria já chefieei um serviço e temos uma chefe que é mulher.” (E5, mulher, 46 anos)

“Dentro da organização, sim, sem dúvida [as mulheres têm mais poder na Força Aérea agora do que há 30 anos?]. Nós temos uma General, (...) E já tivemos Comandantes em Alverca, duas.” (E6, mulher, 44 anos)

“Estão mais bem vistas e têm mais poder, porque já ocupam cargos superiores, do que ocupavam há 30 anos atrás. Há 30 anos atrás, era tudo “raio da miúda” e, hoje em dia, já existem em postos superiores, coronéis e isso já existem e, de certeza absoluta, que muitas delas já deram prova dadas de competência, portanto, acabam por adquirir muito mais poder do que tinham há 30 anos, o que é normal.” (E8, homem, 51 anos)

“Claro, porque já cá há postos de chefia, é natural que haja mais poder. Atualmente, acho que é geral também, tanto as mulheres, como os homens já vêm com outro nível de escolaridade e ascendência de posto cresce naturalmente e não há diferença de posto de

ser um homem ou uma mulher e é natural pela promoção. A mulher tem tanto poder como o homem para chegar lá mais acima, por isso, não é por aí.” (E9, mulher, 48 anos)

“Foram ganhando terreno, foram subindo na hierarquia e, neste momento, a mulher faz parte integrante da Força Aérea. Não há como dizer o contrário. A mulher é igual a um homem na Força Aérea.” (E11, homem, 53 anos)

Outro subtema identificado mostra que, no geral, as mulheres militares são agora equiparadas aos homens militares, em termos profissionais. De facto, todos/as os/as entrevistados/as, percebem as mulheres militares como tendo qualidades profissionais e competências equiparadas aos homens militares. Algumas das entrevistadas consideram que elas possuem um perfeccionismo e uma sensibilidade diferente de realizar as tarefas, exigindo, assim, um maior cuidado e pormenor por parte dos homens militares, tornando-os a eles também mais perfeccionistas. Porém, as mulheres têm dado provas de que são tão, ou mais, competentes do que os homens a executar tarefas. Para alguns entrevistados e entrevistadas, há mulheres com capacidades profissionais e que se empenham melhor do que outras, mas isso não está aliado ao facto de estas serem mulheres, pois acontece o mesmo com os homens. Por outras palavras, não se trata de uma questão de género, há bons e maus profissionais em todo o lado, sejam homens ou mulheres:

“Sim, sem dúvida.” (E2, homem, 54 anos)

“Eu acho que são. (...) Conheço casos (temos aqui na base) de várias, que desempenham o cargo exatamente como um homem desempenharia, mas um homem que o desempenhasse bem. Há outras que o desempenham como um homem que o desempenharia mal, eu acho que não há diferenças nesse aspeto.” (E4, homem, 53 anos)

“Já demonstrámos que somos capazes. E, aliás, os nossos currículos assim o mostram, as nossas ascensões na carreira, hoje em dia, já temos generais, coronéis, sargentos-chefes, mas temos demonstrado que somos capazes, portanto, contra factos não há argumentos.” (E6, mulher, 44 anos)

“Eu acho que sim. Eu acho que as mulheres conseguem até ser melhores que os homens. (...) Nós trouxemos muito perfeccionismo, o que, no meu entender, leva-os também a ser perfeccionistas (...) como que uma competição, saudável.” (E10, mulher, 47 anos)

“Porque têm a mesma formação que um homem, desempenham a mesma tarefa que um homem e, na parte militar, é o que interessa, na parte militar, fazem a mesma função que um homem, fazem e desempenham a mesma tarefa tão bem como um homem.” (E11, homem, 53 anos)

“Em algumas especialidades, sim. No geral, sim. No geral. Eu acho que sim, mas há muitos casos em particular que eu acho que não. Mas acho que é em todas as áreas, não é só nos militares.” (E12, mulher, 47 anos)

Um quarto, e último, subtema identificado neste tema, centra-se nas avaliações realizadas a homens e mulheres militares, sendo os discursos bastante consensuais entre os/as entrevistados/as quanto à existência de uma igualdade de género na forma como os homens e as mulheres militares são avaliados/as. A maior parte dos/as entrevistados/as possui cargos de chefia, tendo como função avaliar os/as militares que têm sob sua alçada. Ora, a maioria admite que quando efetua avaliações procura avaliar os/as militares consoante o seu desempenho e profissionalismo e não por ser homem ou mulher. Todos/as acreditam que não existe desigualdade de género na forma de avaliar, mas, sendo esta uma tarefa de cariz sigiloso, a opinião dada foi a título pessoal e sem conhecimento de outras situações. Apesar de as/os entrevistados/as assumirem que nunca se sentiram prejudicados/as em relação aos seus e suas camaradas, outros/as admitem que o processo de avaliação é muito subjetivo, dependendo muito da pessoa que dá as notas e do tipo de relação de proximidade que tem com a pessoa avaliada. No entanto, o discurso mais saliente é o de que não há diferença de género na forma como são exercidas as avaliações:

“Acho que são avaliadas da mesma maneira. Até porque o nosso sistema de avaliações não prevê avaliações diferentes para homens e mulheres.” (E1, homem, 53 anos)

“Penso que, no início, talvez houvesse alguma simpatia. Hoje, não acredito, muito sinceramente, hoje, não acredito.” (E3, homem, 54 anos)

“Acho que tem muito a ver com o avaliador, (...) se bem que esta nova forma de fazer a avaliação, acho que a coisa consegue ser um bocadinho mais controlada, talvez, (...) depende muito do avaliador.” (E5, mulher, 46 anos)

“Na minha opinião, não. Para mim, não, não sinto isso, (...) nunca me senti prejudicada face aos meus camaradas, nem prejudicada nem beneficiada.” (E7, mulher, 46 anos)

“Eu julgo que não. Da experiência que eu tenho de avaliar, eu não fiz isso. Houve uma altura em que tinha um homem e uma mulher para avaliar e não foi por ser mulher ou deixar de ser mulher que dei mais ou menos.” (E8, homem, 51 anos)

“Eu acho que elas são avaliadas da mesma maneira. Quero achar e quero acreditar que elas são avaliadas da mesma maneira. Pode acontecer uma ou outra situação que é exceção de regra, mas, (...) acho que são avaliadas da mesma maneira.” (E11, homem, 53 anos)

Desequilíbrios e desigualdades de género e diferenças de sexo na Força Aérea

O terceiro grande tema identificado no material das 12 entrevistas engloba os desequilíbrios e desigualdades de género existentes na Força Aérea, mostrando alguma falta de consciencialização por parte dos/as entrevistados/as quanto a esta questão. Neste tema também é possível identificar quatro subtemas, centrados: i) na baixa consciência da existência de desequilíbrios de género na Força Aérea; ii) nas desigualdades de género na escolha das especialidades; iii) na maternidade como uma das desigualdades de género existentes na Força Aérea; e iv) nas diferenças de sexo ao nível da força física (ver Figura 3.1).

Um primeiro subtema revela que todos/as os/as entrevistados/as, sem exceção, admitem que não tinham a consciência de que a percentagem de mulheres na Força Aérea era tão baixa, em comparação com os homens. Alguns dos/as entrevistados/as tentam justificar a razão desta segregação de género como sendo algo de “normal”, tendo em conta que é um contexto profissional tradicionalmente masculino. O facto de as mulheres terem ingressado na Força Aérea há menos tempo do que os homens; as especialidades que existem não despertarem interesse da parte das mulheres; a cultura enraizada de que, ainda hoje, a vida militar é dirigida aos homens; são algumas das justificações dadas pelos/as entrevistados/as para tentar justificar esta segregação de género:

“Para já, tinha ideia que fosse mais próximo uma da outra, pensei que a percentagem do efetivo feminino fosse superior a 15%, mas penso que é normal (...) até pensei que neste momento o efetivo fosse superior a 15%.” (E2, homem, 54 anos)

“Penso que as senhoras não querem vir para a instituição militar, (...) admito que haja algum estigma da parte ainda de alguns senhores militares na questão das senhoras virem para instituição militar. (...) Se, de facto, a tendência (...) é termos estes níveis, 15% senhoras e o restante 85% de homens, é porque há, de facto, uma cultura, há, de facto, uma coisa qualquer superior que faz essa situação.” (E3, homem, 54 anos)

“Eu, por acaso julgava que tínhamos mais mulheres, que já ia nos 30. (...) Acho que, mesmo assim, somos poucas, podia ser perfeitamente 50/50 e não se perdia nada.” (E6, mulher, 44 anos)

“Só? Pensei que fôssemos mais mulheres. A sério? Olha não sei o que te diga, por acaso, pensei que fôssemos mais mulheres, mais, não é mais do que os homens, mas que houvesse uma quantidade maior. Pois não sei, não sei, não te sei responder.” (E7, mulher, 46 anos)

“É mais uma questão de tempo do que de outra coisa. Estão há menos tempo do que os homens e nota-se bem que as mulheres não procuram todas as especialidades, ou, pelo menos, nalgumas especialidades, o número é muito reduzido. Em termos de Oficiais, poderá não se notar muito isso, mas em termos de Sargentos, nota-se.” (E8, homem, 51 anos)

“Eu acho que (...) há mais percentagens de homens a querer concorrer para as Forças Armadas do que mulheres. (...) Ainda há mulheres que tinham esse sonho de ingressar nas Forças Armadas, mas depois o namorado não acha muita graça, o pai não acha muita graça e isso ainda se passa hoje em dia.” (E12, mulher, 47 anos)

Outro subtema identificado está relacionado com as desigualdades de género na escolha das especialidades na Força Aérea, sendo, uma vez mais, a opinião dos/as entrevistados/as unânime. É identificado, na sua maioria, que as mulheres optam mais por especialidades mais femininas, ligadas ao secretariado, à enfermagem e ao abastecimento, deixando mais de lado as especialidades mais masculinas, de mecânica, informática e polícia aérea. Quando as mulheres ingressaram na Força Aérea, existia uma abundância de mulheres militares nas especialidades de mecânica, tendo-se vindo a diluir significativamente ao longo dos anos. A própria rudeza

física, os rituais e a disciplina exigida nalgumas especialidades é também apontada como uma das principais causas desta diversidade de escolha.

“Tu tens muitas áreas, em termos da nossa organização, onde as mulheres não se sentem muito à vontade, (...) não tens muitas mulheres a ir para a área das ciências, logo, aí, limita em termos técnicos, limita muitas mulheres a concurso a algumas especialidades.” (E1, homem, 53 anos)

“Eu acho que há especialidades onde não faz diferença nenhuma em ter uma mulher ou ter um homem, e há especialidades onde se nota muito isso.” (E1, homem, 53 anos)

“Ao início, havia muitas Melecas e muitas Meliaves e foram desaparecendo (...) Hoje em dia, acabam por ser Marmes, e depois secretárias. Tu, aqui, nos hangares vêes muito poucas ou quase nenhuma e, (...) elas até têm mais jeito que os homens, porque têm as mãos mais pequenas e chegam melhor a certos sítios que as nossas. Mas é, (...) é uma parte cultural (...) ou o mecânico não é para a mulher.” (E8, homem, 51 anos)

“Em algumas especialidades, eles mantêm muito aquele lado da disciplina, os rituais. Eu comparo muito o que é a linha da frente e trabalha ali na linha da frente e os outros, eu sou dos outros.” (E10, mulher, 47 anos)

“Anatomicamente, nós somos diferentes, ou seja, as mulheres não têm as capacidades como um homem, não têm... tanto que os nossos testes físicos são diferentes, são adaptados para a nossa anatomia. Eles têm uma bateria de testes e nós temos outros, está tudo adaptado. Nesse sentido, a Força Aérea é excelente.” (E10, mulher, 47 anos)

“A nível das Forças Armadas, há particularidades em certas especialidades que... e não estou a dizer que as mulheres não conseguem, mas nunca será um número igual a mulher ao homem, que vão conseguir atingir o objetivo de serem eficazes naquela especialidade. Há especialidades em que há pessoas que são vocacionadas para aquilo, depois há de haver muitos que vão tentar alcançar ir para aquele setor, mas há áreas que são tão específicas que nem os homens conseguem quase chegar lá e as mulheres há de haver uma ou outra que lá consiga chegar, (...) mas acho que há algumas especialidades que é difícil a mulher tentar chegar lá.” (E12, mulher, 47 anos)

Um terceiro subtema identificado revela que, de entre as desigualdades de género existentes na Força Aérea, encontra-se a questão da maternidade. As entrevistadas apontam mais do que os entrevistados o facto de privilegiarem mais a família e quererem ser mães, parecendo colocar mais de parte a opção de uma profissão de risco ou a escolha de especialidades onde tenham de executar trabalhos que as afaste mais da família, como é o caso dos destacamentos, do voo e de missões internacionais. No dia-a-dia, as próprias mulheres acabam por, inconscientemente, tenderem por um papel mais ligado à família, suscitando algumas penalizações inerentes à progressão da própria carreira. Ainda assim, tendencialmente, é escolhida a família quando é colocado numa balança o peso entre a família e a carreira militar:

“Somos mulheres, estamos viradas para a maternidade e acho que, nesse aspeto, não sei se isso é muito compatível com as Forças Armadas.” (E5, mulher, 46 anos)

“Sim. Uma delas tem a ver com isto, de sermos mulheres e a parte da maternidade.” (E5, mulher, 46 anos)

“Nós, por vezes, é que nos pomos em condições menos capazes, (...) porque dizemos *“ah, eu tenho uma família, tenho os filhos que não os posso deixar sozinhos”* e isso também vai contra nós profissionalmente. (...) Eu sou mãe há 12 anos, o meu marido também é militar (...) ele já foi a missões e eu nunca fui a missões. (...) Só que um de nós tem que ficar com a família. Como mulher, eu nunca disputei isso com ele, porque eu acho que o meu papel é estar com os meus filhos. (...) Eu, tendo uma filha, eu não ambiciono ir para a guerra e deixá-la cá. Prefiro ficar em casa segura, (...) foi uma escolha minha, se calhar, sinto-me agradecida de não me obrigarem a ir.” (E6, mulher, 44 anos)

“Conforme nós vamos ficando com mais responsabilidade a nível do casamento e dos filhos, nós chamamos a nós, às mulheres, mais responsabilidade a esse nível e, então, ficam muitas das coisas para trás, ou seja, estar no voo, onde, estão muito poucas, o que requer estar em destacamentos, longe da família, longe de casa. Vai havendo processos de escolha ao longo da nossa carreira militar. Quando nós não temos qualquer tipo de responsabilidade ao nível familiar, estamos mais disponíveis. (...) Temos sempre de meter o prato na balança.” (E12, mulher, 47 anos)

Um último subtema identificado aborda as diferenças biológicas entre os sexos apontadas por alguns dos entrevistados e entrevistadas que denotam algumas limitações por

parte das mulheres militares para realizar algumas tarefas na Força Aérea. Não se trata de uma questão de falta de conhecimento técnico, ou de vontade, mas sim porque existem trabalhos com algum rigor e exigência física que estas, por questões biológicas, não possuem capacidades suficientes para as realizar. As próprias características genéticas, anatómicas, fisiológicas e fisionómicas das mulheres são, inevitavelmente, uma desvantagem na realização de algumas tarefas, em comparação com os homens, podendo estas ser algumas das causas que levam as mulheres a escolher especialidades com menor exigência física.

“Vais (...) para a área da mecânica e há trabalhos que as mulheres sozinhas não conseguem fazer, porque, em termos físicos, não têm força física para as fazer. Não é uma questão de falta de conhecimentos ou capacidade técnica para os fazer, é mesmo uma limitação física. Obviamente que há mulheres que têm tanta força como os homens, mas a maior parte das mulheres não tem. Obviamente, têm limitações, não é?” (E1, homem, 53 anos)

“Eu acho é que há serviços que elas não conseguem fazer.” (E1, homem, 53 anos)

“A fisionomia, a fisiologia, a anatomia, de um e outro elemento são diferentes e nós não podemos dizer a uma senhora que tem de fazer isto que um homem faz, não, não.” (E3, homem, 54 anos)

“Na linha da frente, talvez haja mulheres (...) quando são necessárias irem para a linha da frente, refugiam-se nas dores de que não podem, ou nos filhos, ou etc., etc. E, depois, deixam de contar como número e são colocadas um bocadinho de lado. Noutras vezes, por alguma mentalidade machista dos homens, que pensam que nós não conseguimos fazer o mesmo que eles.” (E7, mulher, 46 anos)

“A força física do homem vai ser sempre diferente da de uma mulher (...) isso é físico, é genético, isso nunca vai mudar. Não vamos nascer duas vezes, não é? Há as características de uma mulher e as características de um homem, a parte física e não há hipótese de mudar, é a natureza.” (E12, mulher, 47 anos)

Relações de género no presente

O último tema identificado no material das entrevistas diz respeito às relações de género na atualidade, sendo referido por todos os entrevistados e entrevistadas que a relação entre

homens e mulheres é agora perfeitamente “normal” e equilibrada (ver Figura 3.1). Nenhum/a dos/as entrevistados/as refere a existência de desigualdades de género em contexto profissional ou social, considerando que a Força Aérea trata agora os/as militares como meros números e não com diferenças de género. Com o evoluir dos tempos e das gerações, percebe-se que as camadas mais jovens que ingressam na Força Aérea possuem outro tipo de mentalidade, mais aberta, tanto as mulheres, como os homens. Atualmente, a aceitação das mulheres nos locais de trabalho por parte dos homens é vista como sendo algo de “normal”, não só devido à evolução dos tempos, mas também porque as próprias gerações já foram confrontadas com essa realidade. As próprias mulheres também já possuem outro tipo de mentalidade, não só pelo facto de existir um avanço na sociedade relativamente à aceitação das mulheres na sociedade civil como empregadoras, mas também por existirem outras mulheres (i.e., *role models*) a exercer cargos culturalmente designados para homens, como revelam os seguintes excertos:

“Hoje em dia, acho que as coisas estão completamente diferentes. Para já quando as pessoas vêm para cá já há uma mentalidade diferente, das próprias mulheres, há uma maior aceitação pela parte dos homens, pôr as mulheres no local de serviço.” (E1, homem, 53 anos)

“Eu acho que a presença das mulheres nas Forças Armadas, neste momento, está perfeitamente... estão perfeitamente integradas e estão perfeitamente em pé de igualdade com os homens, não vejo que haja grande diferença.” (E2, homem, 54 anos)

“Hoje em dia, é igual.” (E4, homem, 53 anos)

“Nós não somos tratadas, nem em termos de remuneração, nem em termos de igualdade profissional, não somos tratadas de forma diferente.” (E6, mulher, 44 anos)

“Acho que é super normal a relação entre um homem e uma mulher aqui, é como se fosse uma empresa civil. Acho que é muito natural.” (E9, mulher, 48 anos)

“Atualmente, para mim, não têm problema nenhum, (...) é exatamente igual. (...) A nível de relações humanas, agora, para mim um homem ou uma mulher é igual. É exatamente igual. No meu meio laboral, eu não sinto qualquer diferença.” (E10, mulher, 47 anos)

Capítulo IV. Discussão

Esta dissertação pretendeu verificar se existem mudanças nas relações de género/poder na Força Aérea. Especificamente, pretendeu clarificar se: i) se percebem mudanças nas relações entre homens e mulheres na Força Aérea entre o passado e o presente; e ii) se há diferenças de opinião entre homens e mulheres militares relativamente a esta questão.

No que diz respeito ao primeiro objetivo específico, de procurar perceber as mudanças registadas nas relações entre homens e mulheres na Força Aérea entre os anos 90 e a atualidade, importa, antes de mais, salientar a diferença de opiniões mencionadas no que diz respeito às relações que existiam entre homens e mulheres na altura em que as mulheres ingressaram na Força Aérea. As opiniões recolhidas provêm das primeiras mulheres que ingressaram no contexto, encontrando-se, na altura, na classe de Praças, podendo os homens entrevistados ser Praças ou Sargentos. Os comportamentos e tratamentos relatados são bastante divergentes, parecendo, por vezes, até contraditórios, não podendo ser generalizados, nem concluir que os factos relatados eram sentidos da mesma forma entre os/as militares, até porque a amostra é pequena.

A maioria das opiniões revela que, no início, as mulheres eram, antes de mais, vistas como “mulheres”, com tudo o que isso implica, e não como um/a camarada com a capacidade e a qualidade técnica para integrar a equipa de trabalho dos homens, como já são percebidas atualmente. No início, as mulheres receberam uma herança negativa, referente a alguns comportamentos “menos próprios” adotados anteriormente por outras mulheres, com a qual tiveram algumas dificuldades em lidar. Paralelamente, foi também assumido que existia um certo cuidar e proteção por parte de alguns superiores, levando-nos, assim, ao encontro de Carreiras (2011), existindo um certo paternalismo e protecionismo dos homens mais velhos em relação às mulheres. Esta proteção devia-se a um sentimento paternal adotado por eles, devido à cultura e tradição vivenciadas na altura (Soares, 1991). Contudo, este sentimento de proteção nem sempre era bem visto por todas as mulheres, pois sentiam-se favorecidas e beneficiadas, em comparação com os homens, desejando, por vezes, ser homens para não vivenciarem estas situações (Carreiras, 2011). Este panorama acarretava um dilema para as mulheres, pois apesar de terem a consciência de que este comportamento paternal era aceite, tornava-se também difícil rejeitá-lo, pois podiam ser consideradas arrogantes e, ao mesmo tempo, passar uma mensagem de desrespeito com os seus superiores hierárquicos. Simultaneamente, sujeitavam-se, ainda, a influenciar a aceitação destas por parte dos seus pares hierárquicos (Carreiras, 2004). Por outro lado, era também evidente algum tipo de revolta e sentimento de discriminação negativa por parte dos pares hierárquicos (Fachada et al., 2013).

A questão do assédio sexual foi bastante evidenciada nas entrevistas relativamente ao passado, parecendo já ter sido superada no presente. De facto, podemos concluir que esta foi uma temática que ficou consideravelmente marcada na altura em que as mulheres ingressaram na Força Aérea, mas que atualmente já estará resolvida. É também evidente uma uniformização de opiniões acerca da responsabilidade que é colocada nas mulheres, como sendo as responsáveis por se deixarem assediadas e conquistadas pelos homens naquela altura, em que eram uma pequena minoria. Tal vai ao encontro de Carreiras (1997), que verificou que uma das formas que se encontrou para reagir a situações de assédio sexual foi culpabilizar e responsabilizar as mulheres por estas não irem ao encontro de um comportamento normativo.

Apesar de existir alguma diversidade de opiniões acerca da contribuição das mulheres para as mudanças registadas na Força Aérea, é claro que a sua chegada ao contexto profissional trouxe uma certa suavidade, modernismo, cor e uma sensibilidade mais refinada de resolver algumas situações que anteriormente não existia e que agora já se generalizou. Como sintetizou Carrilho, ainda em 1994, as mulheres contribuíram para um ambiente mais agradável. Mais recentemente, Rosinha (2013) veio acrescentar que as mulheres trouxeram também “novas questões ao nível das suas competências, especificidades e potencialidades” (p.1). Para além disso, evidenciaram um extraordinário espírito de grupo, voluntarismo e interesse em aprender (Carrilho, 1994).

Mas o ingresso das mulheres na Força Aérea também provocou mudanças de comportamento por parte dos homens, verificando-se um atenuar no comportamento e no vocabulário que até então era usual neste contexto tradicionalmente masculino. Com efeito, ficou saliente um cuidado no trato e uma modernização da linguagem por parte dos homens quando se encontravam na presença das mulheres, como já tinha registado Carrilho em 1994. Também Carreiras (2004) verificou que, com a entrada das mulheres nas FFAA, os homens adotaram uma postura menos agressiva e menos rígida nas suas atitudes. Assumiram um comportamento menos machista e mais delicado que permitiu gerar um ambiente mais agradável. Esta perspetiva é confirmada por todos/as os/as entrevistados/as quando são referidas as mudanças de comportamento por parte dos homens, apesar de alguns referirem que, em alguns casos, muitas das mulheres não eram nenhuns “anjinhos”, sentindo-se, por vezes, também eles incomodados com o tipo de linguagem por elas utilizado.

Com a entrada das mulheres na Força Aérea, nos anos 90, houve, portanto, claras mudanças provocadas na cultura masculina dominante, sendo evidente que, inicialmente, estas vieram provocar alguma instabilidade e resistência entre os militares que hoje já não se verifica. Segundo Carreiras (1999), a entrada das mulheres num contexto tradicionalmente masculino

trouxe algumas reações hostis entre os militares nomeadamente, por estas serem vistas como uma potencial ameaça às práticas e valores que eram exercidos na altura neste contexto. Segundo a mesma autora, as mulheres eram consideradas rivais aos olhos dos homens, dado que o seu potencial sucesso poderia colocar em causa os princípios anteriormente estruturados pelos homens, assim como a sua identidade masculina. Contudo, atualmente, já há mais mulheres na Força Aérea e a situação já é vista como relativamente “normal”.

Outra questão identificada, que se verificava claramente nos anos 90 e que já não se verifica tanto nos dias de hoje, refere-se à desigualdade de tratamento entre homens e mulheres militares, havendo uma perceção entre as/os entrevistadas/os de que anteriormente existia uma discriminação positiva face às mulheres militares, em comparação com os homens, não sendo esta discriminação bem aceite por ninguém, nem pelos homens, que se sentiam prejudicados, nem pelas mulheres, que consideravam que esta desigualdade dificultava a sua integração e aceitação perante os restantes camaradas.

As opiniões são unânimes relativamente às relações de hierarquia e de poder na Força Aérea. De facto, quando as mulheres ingressaram neste contexto profissional, há cerca de 30 anos, elas sentiram algumas dificuldades em assumir posições de chefia nos anos que se seguiram, pois as suas ordens eram desvalorizadas pelos homens militares. Atualmente, que já há algumas mulheres em cargos de poder, parece haver menos este sentimento. Segundo Castelão (1999), os homens tinham uma capacidade inata de comandar outros homens, de impor as suas regras e o respeito, características estas que não eram dotadas pelas mulheres, que tinham de as provar, na linha do que sugeriu Kanter (1977, 1993).

Quanto ao segundo objetivo específico, de se perceber se há diferenças de opinião entre homens e mulheres militares relativamente à questão de se perceber se há mudanças nas relações entre homens e mulheres na Força Aérea entre o passado e o presente, verificam-se algumas diferenças nos seus discursos relativamente a várias questões, mas também alguns consensos.

No que se refere às relações de género existentes na Força Aérea há cerca de 30 anos, as opiniões parecem ser unânimes, concordando que estas relações eram, por vezes, bastante degradantes. Os homens assumem que, por vezes, o desejo primitivo falava mais alto, sendo gerado nestes um efeito inibitório devido à presença das mulheres, suscitando-lhes uma grande atração sexual, como verificou Soares logo em 1991. Por seu lado, algumas mulheres relatam que, aos olhos dos homens, por vezes, também existia a procura por uma relação afetuosa de cariz mais íntimo. No entanto, importa referir que esta não é uma realidade única, visto que algumas das entrevistadas salientam que, no contexto profissional da altura, as relações entre

homens e mulheres eram muito boas, tendo-se sempre sentido bem acolhidas e protegidas, sentindo até que tinham criado uma segunda família na Força Aérea.

No que diz respeito à questão do assédio sexual, é evidente tanto pelas declarações de alguns dos entrevistados, como de algumas das entrevistadas, que, na altura, existiram algumas circunstâncias que permitiram a existência de comportamentos menos próprios por parte de alguns homens. Ao longo das entrevistas, não foi evidenciado por nenhum dos entrevistados ou entrevistadas a existência de qualquer tipo de prática idêntica nos dias de hoje. Na opinião de ambos, a responsabilidade era totalmente colocada às mulheres, não sendo a responsabilidade dos homens vista como tão elevada como a delas. Um ponto negativo relatado pelas entrevistadas era o facto de estas situações serem estereotipadas e generalizadas a todas as mulheres. Para Carreiras (1997), existia uma classificação diferenciada entre as próprias mulheres: aquelas que tinham como intuito envergar a farda e trabalhar de uma forma honesta e profissional e as “outras”, que, devido ao seu comportamento, acabavam por pôr em causa “o bom nome” de todas as outras mulheres.

No que toca às mudanças provocadas com a chegada das mulheres à Força Aérea, alguns homens, consideram que as mulheres não trouxeram nada de extraordinário ao contexto, ou seja, não trouxeram nada de muito inovador à Força Aérea. Admitem apenas que estas se adaptaram facilmente ao meio (masculino) já existente. No caso das mulheres, a opinião é consideravelmente diferente, considerando que trouxeram mais modernismo, mais cor, mais simpatia, e uma forma diferente de ver e resolver as situações que tornou o contexto mais feminino.

Em relação às mudanças de comportamento por parte dos homens militares, com a entrada das mulheres na Força Aérea, a opinião dos homens e das mulheres entrevistados/as vai no mesmo sentido. Os homens assumem que, com a entrada das mulheres, começaram a ter mais cuidado e alteraram o tipo de vocabulário que usavam, quando estavam na sua presença, tendo também sido alertados nesse sentido pelos seus superiores hierárquicos. As mulheres admitem que os homens se esforçaram bastante para ter um comportamento melhor na sua presença.

Acerca das mudanças provocadas na cultura masculina dominante com a entrada das mulheres na Força Aérea, as opiniões são bastante diversificadas intra e inter-grupos. No entanto, percebemos que algumas mulheres consideram que a cultura masculina não foi afetada, apesar de considerarem que, na altura, os homens não sabiam muito bem como lidar com as mulheres. Outras consideram que a entrada das mulheres neste contexto profissional veio fragilizar a cultura que até então era conhecida, sendo a mudança de mentalidades um processo

inconscientemente obrigatório. No caso dos homens, percebemos que alguns também consideram que a cultura masculina dominante não foi muito afetada com a entrada das mulheres, pois os cargos de chefia continuavam a ser comandados por homens (apesar de considerarem que, no futuro, esta cultura possa ser afetada devido à progressão na carreira das mulheres e, conseqüentemente, a chegada a postos de chefia) e que outros consideram que foi um choque, pois a realidade a que até então estavam habituados era totalmente diferente.

A respeito das desigualdades de tratamento entre homens e mulheres, as opiniões são bastante homogêneas. As mulheres assumem que existe um tratamento diferenciado comparativamente com os homens. Foi evidente em todos os relatos das mulheres, um certo incômodo com a discriminação positiva existente na organização, no que concerne a políticas, regras e padrões desenvolvidos especificamente para elas. Consideram estas desigualdades injustas comparando com os camaradas homens (Carreiras, 2011) e assumem ser um fator penalizante e prejudicial para elas. São as próprias mulheres que, tendencialmente, criticam outras mulheres que aceitam comportamentos paternalistas e compatibilizam com estas desigualdades de género, levando inevitavelmente a um acentuar da discriminação positiva (Carreiras, 2011). Por seu lado, os homens entendem que a discriminação positiva vivenciada pelas mulheres também os prejudica e desfavorece, sentindo-se bastante prejudicados e desfavorecidos, relativamente a esta questão.

No que diz respeito às relações de hierarquia e poder, os homens e as mulheres entrevistados/as partilham da mesma opinião. Estas admitem que, antigamente, sentiram algumas dificuldades em marcar a sua presença. Sentiram que não eram respeitadas e que, por vezes, tinham de adotar uma postura mais masculina. Atualmente, já não sentem essa necessidade, nem essa diferença, sentindo-se perfeitamente integradas e que não são desvalorizadas. Os homens acrescentam que, nos dias de hoje, ser chefiado por um homem ou por uma mulher é exatamente igual. As ordens são para cumprir, venham elas de um chefe homem ou mulher. Consideram que a capacidade de liderança não se rege pelo sexo da pessoa, mas sim pelas suas competências individuais, como também verificou Rosinha (2013).

Em suma, apesar dos discursos serem bastante heterogêneos e, por vezes, até contraditórios, é possível concluir que existiram mudanças positivas bastante significativas a vários níveis entre a realidade conhecida quando as mulheres entraram na Força Aérea, há cerca de 30 anos, e a atualidade. Aparentemente, os homens e as mulheres militares conseguiram adaptar-se e trabalhar bem em conjunto (Carreiras, 1999), suscitando uma boa camaradagem, solidariedade e boas relações entre militares, desenvolvendo, assim, um bom ambiente nas unidades (Carrilho, 1994), que se repercutiu também na melhoria das relações de género. Todos

os entrevistados e entrevistadas, afirmam que atualmente estas relações são perfeitamente “normais” e “equilibradas”, em comparação com as relações observadas e vivenciadas no início dos anos 90. Segundo Morais (2019), formalmente, a própria organização olha agora para os/as militares de uma forma igualitária, sejam estes homens ou mulheres. Na Força Aérea, não existe distinção, nem tratamento diferenciado no que toca a relações intergrupais, nem de poder, assim como relativamente a regras e regalias, ao contrário da realidade civil. Verifica-se um desempenho positivo, no que concerne à integração das mulheres (Carreiras, 2011), sendo que, hoje, não existem limitações formais no que respeita à integração e participação das mulheres no meio militar (Carreiras, 2015). Talvez por isso, atualmente, as mulheres já não sentem a necessidade de adquirir estratégias específicas para se integrarem no meio militar (Morais, 2019). Ocorreu uma evolução da cultura e da mentalidade dos/as candidatos/as que atualmente concorrem à Força Aérea. A própria organização também evoluiu, sentindo a necessidade de alterar alguns padrões culturais anteriormente marcados e de acompanhar a evolução dos tempos (Morais, 2019). Como também concluiu Fachada et al. em 2013, existe agora uma melhor preparação da organização para receber as mulheres militares. De tal forma que, hoje, o processo de integração diz mais respeito às características da pessoa (nomeadamente à personalidade, à postura e à camaradagem) do que propriamente ao género (Morais, 2019).

Importa agora referir algumas das limitações deste estudo. Trata-se de um estudo qualitativo, com as limitações que lhe estão subjacentes, e, embora se tenham realizado todos os esforços para recolher uma amostra nas mais diversas unidades, esta não é suficientemente diversificada, nomeadamente, quanto à categoria, posto, especialidade e idade. A mesma, não apresenta uma dimensão suficiente para que se torne representativa dos/as milhares da Força Aérea, não se podendo, portanto, generalizar os resultados. As próprias características do estudo obrigaram a que a amostra fosse uma amostra por conveniência. Ainda que todos/as os/as entrevistados/as tenham aceitado imediatamente realizar a entrevista, a dificuldade de reunir militares com as características necessárias foi bastante acrescida, principalmente no caso das mulheres. Para além disso, a pandemia COVID-19, limitou a realização de duas entrevistas presencialmente, sendo estas realizadas por telefone.

Futuramente, sugerimos que sejam realizados mais estudos neste âmbito, dada a escassez da existência de literatura recente, no que diz respeito às mudanças nas relações de género nas FFAA, principalmente na Força Aérea. Recomendamos, ainda, o alargamento da amostra para futuros estudos, como, por exemplo, a entrevista a militares que não estejam colocados nas bases da área de Lisboa, ou comparar esta realidade com diferentes categorias e diferentes especialidades (especialidades operacionais e de logística e apoio). Seria, também,

interessante entrevistar militares que estejam a exercer a sua atividade há menos tempo na Força Aérea, para perceber se as opiniões diferem das que nos foram dadas neste estudo.

De um modo geral, esta investigação veio colmatar a escassez da informação disponível sobre as mudanças nas relações de género na Força Aérea. Através das entrevistas realizadas junto de militares com uma larga experiência nesta área, foi possível considerar vários/as informantes, permitindo, assim, o enriquecimento da literatura. Apesar das limitações apontadas, esta investigação constitui um importante contributo para a ciência, revelando as mudanças e permanências existentes nas relações de género vigentes neste contexto.

Referências

- Almeida, I. S. B. (2006). A dimensão de género na investigação criminal: um estudo na Polícia Judiciária (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa.
- Alves, J. H. E. (1999). A mulher e as Forças Armadas Portuguesas. *Nação e Defesa*, 88, 73-80. Retirado de https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/1524/1/NeD088_JoseHerminioEstevaoAlves.pdf
- Antunes, C. S. (2017). Mulheres, ethos e forças armadas: Análise de uma relação. MM 13º mundos de mulheres & fazendo género 11. Transformações, conexões, deslocamentos. Rio de Janeiro, Brasil. Retirado de http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1498826852_ARQUIVO_Mulheres,EthoseForcasArmadas_Analisedeumarelacao_ClaudiaSousaAntunes_Texto_completo_MM_FG.pdf
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Carreiras, H. (1995). Mulheres nas Forças Armadas: transformação institucional Recrutamento feminino. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 18, 97-128. Retirado de https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/1521/1/NeD088_HelenaCarreiras.pdf
- Carreiras, H. (1997). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Biblioteca de Sociologia: Lisboa: Edições Cosmos.
- Carreiras, H. (1999). Família, maternidade e profissão militar. Revista estudos feministas. Universidade Federal de Santa Catarina. DOI: <https://doi.org/10.1590/%25x>
- Carreiras, H. (1999). Mulheres militares em Portugal (1992-1998). Políticas, processos e protagonistas. *Nação e defesa*, 88, 81-111. Retirado de https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/1521/1/NeD088_HelenaCarreiras.pdf
- Carreiras, H., (2004). Mulheres em contextos atípicos: Lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas Forças Armadas. *Etnográfica*, 8, 91-115. Retirado de <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/13812/1/Mulheres%20em%20Contextos%20At%c3%adpicos.pdf>
- Carreiras, H (2015) A integração de género nas Forças Armadas Portuguesas, 1990-2015. In Nieto, R. G (Eds.), El rol de la mujer en las fuerzas armadas desde le óptica de los colégios de defensa de ineroamérica (pp.280-303). Colombia: Escuela Superior de

- Guerra. Retirado de <http://www.asociacioncolegiosdefensaiberoamericanos.org/acdibero/LibrosReunionesDirectores/LIBRO+XVI+CONFERENCIA+-+EL+ROL+DE+LA+MUJER+EN+LAS+FUERZAS+ARMADAS.pdf.pdf>
- Carreiras, H. (2002). *Mulheres em armas. A participação militar feminina na Europa do Sul*. Lisboa: Edições cosmos, Instituto da Defesa Nacional.
- Carreiras, H. (2011). Igualdade de oportunidades nas Forças Armadas o papel das políticas de integração de género. Instituto da Defesa Nacional-Portugal, 6, 97-116. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/305227579_Igualdade_de_oportunidades_nas_Forcas_Armadas_O_papel_das_politicas_de_integracao_de_genero/fulltext/5785b48f08aef321de2a9d50/Igualdade-de-oportunidades-nas-Forcas-Armadas-O-papel-das-politicas-de-integracao-de-genero.pdf?origin=publication_detail
- Carrilho, M. (1994). *Democracia e defesa. sociedade política e Forças Armadas em Portugal*. Lisboa: Publicações dom quixote.
- Castelão, M. P. L (1999) *Homens e mulheres em armas- duas dinâmicas de identidade? Nação e defesa*. Retirado de https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/1519/1/NeD088_MariaPaulaLopesCastelao.pdf
- 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.
- Despacho Nº 20/2020. Apresentação/atavio do pessoal militar. Chefe de Estado-Maior, Força Aérea Portuguesa.
- Diário de Notícias (2018). Número de mulheres nas Forças Armadas está a descer desde 2010. Retirado de <https://www.dn.pt/portugal/numero-de-mulheres-nas-forcas-armadas-esta-a-descer-desde-2010---estudo-9162205.html>
- Fachada, C., Martins, N. Q., Oliveira, M. J., Quintas R., & Telha, A. C. (2013). Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: a realidade da Força Aérea. *Revista Militar*, 2536, 445-475. Retirado de <https://www.revistamilitar.pt/artigopdf/825>
- Ferreira, V. (2010). A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal - políticas e circunstâncias. *Edição comemorativa dos trinta anos da lei da igualdade e da CITE*. Lisboa: Ministério do trabalho e da solidariedade social. Retirado de http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf

- Força Aérea (2017). *Relatório de gestão 2017* Retirado de https://www.emfa.pt/paginas/institucional_fap/ficheiros/relatorio_gestao_2017.pdf
- Força Aérea (2018). *Relatório de gestão 2018*. Retirado de https://www.emfa.pt/paginas/institucional_fap/ficheiros/Relat%C3%B3rio_gest%C3%A3o_2018_assinado.pdf
- Fraga, L. A. (1994) A socialização militar da mulher na Academia da Força Aérea. Universidade Autónoma de Lisboa. Repositório institucional camões. Retirado de <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/649/1/A%20Sociliza%c3%a7%c3%a3o%20Militar%20da%20Mulher%20-%20Reposit%c3%b3rio.pdf>
- Kanter R. (1993). *Men and women of the corporation* (2^a ed.). New York: Basic Books.
- 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
- Mais alto (2010). Ousar voar Maria de Lourdes Sá Teixeira. *Revista da Força Aérea Portuguesa*, 384, 17-23.
- Mais alto (2012). As enfermeiras pára-quadistas na Força Aérea Portuguesa. *Revista da Força Aérea Portuguesa*, 395, 27-29.
- Mais alto (2013). Hot blade 2013- Exercício multinacional em Portugal. *Revista da Força Aérea Portuguesa*, 405, 52.
- Morais, P. S. (2019). Dinâmicas de género num contexto profissional masculino: o caso da Força Aérea Portuguesa (Dissertação de Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.
- Pereira, C. V. D. (2018). A igualdade de género na Força Aérea (Trabalho de investigação individual do CPOS/FA). Instituto Universitário militar (IUM), Pedrouços.
- PORDATA (2020). População residente com 15 e mais anos de idade por nível de escolaridade completo mais elevado: Total e por sexo. Retirado de <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+com+15+e+mais+anos+de+idade+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+mais+elevado+total+e+por+sexo-333>
- PORDATA (2020). População residente, média anual: total e por sexo. Retirado de <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
- Rocha, M. E. G. T. (2017). A mulher militar e sua integração nas Forças Armadas. *Revista jurídica luso-brasileira*, 3, 775-804. Retirado de http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2017/3/2017_03_0775_0804.pdf

- Rocha, M. E. G. T. (2017). The military woman and her integration in the armed forces. *Revista Centro de estudos judiciários*, 72, 24-33. Retirado de <https://www.cjf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/download/2256/2142>
- Rosinha, A. P. (2013) Para uma integração das mulheres nas Forças Armadas: discursos de género. *Revista Militar*, 2536, 497-507. Retirado de <https://www.revistamilitar.pt/artigopdf/827>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2014). *Sobremínorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações*. *Análise Social*, 212, 700-726. Retirado de http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_212_d04.pdf
- Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. (2018). *Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal*. Lisboa: SECI/CIG. Retirado de <https://www.cig.gov.pt/2018/03/balanco-da-implementacao-da-lei-da-paridade-diferentes-niveis-governo-analise-longitudinal/>
- Soares, J. A. B. (1991) Igualdade de oportunidades na profissão castrense. *Mulheres na história de Portugal*. Associação de professores de história. Retirado de <https://aph.pt/a-mulher-e-as-forcas-armadas-igualdade-de-oportunidades-na-profissao-castrense/>
- Torres, A., Costa D, Sant'Ana, H., Coelho, C., & Sousa, I. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal*. Lisboa: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Retirado de http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Assedio_Sexual_Moral.pdf

Anexos

Anexo A

Terno de Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito do projeto final de dissertação do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações a decorrer no **ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa**. Este pretende aprofundar os conhecimentos sobre as mudanças registadas na Força Aérea Portuguesa, em termos das relações de género, provocadas pelo ingresso das mulheres neste contexto, tradicionalmente masculino, nos últimos quase 30 anos.

O estudo encontra-se a ser realizado pela Filipa Raquel Lélé Capelo (frlco@iscte-iul.pt), sob orientação da Doutora Maria Helena Santos (helena.santos@iscte-iul.pt), investigadora no Centro de Investigação e Intervenção Social (CIS-IUL) da mesma instituição, que poderá contactar, caso surja alguma dúvida ou deseje partilhar algum comentário.

A sua participação, que será muito valorizada, consiste em responder a uma entrevista individual semiestruturada, que será gravada em áudio por forma a assegurar que a informação obtida seja tratada de forma integral e com a maior imparcialidade. Esta poderá durar cerca de 45 minutos. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo. Ainda que possa não beneficiar diretamente com a participação no estudo, as suas respostas vão contribuir para o término deste projeto.

A participação neste estudo é estritamente **voluntária**: podendo escolher participar ou não participar. Se escolher participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter que prestar qualquer justificação. A sua participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados destinam-se apenas a tratamento estatístico, podendo ser publicado numa publicação científica. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Face a estas informações, peço que indique se aceita participar neste estudo:

ACEITO

NÃO ACEITO

Nome: _____ Data: _____

Assinatura: _____

Anexo B**Dados Sociodemográficos**

N.º da entrevista	
Idade	
Sexo	
Nacionalidade (país de origem)	
Estado civil	
Filhas/os	
Habilitações / Formação	
Ano de ingresso na FAP	
Categoria	
Posto atual	
Tempo de serviço	
Quem está na direção (homem ou mulher)	
Outra informação relevante	
Tempo que demorou a entrevista	
Data em que foi realizada	

Anexo C

Guião de Entrevistas

1. Quando ingressou na Força Aérea?
2. Por que razão optou pela Força Aérea?
3. Como foi a sua integração? Quais foram os obstáculos ou dificuldades que encontrou? Atualmente, pensa que estes obstáculos se mantêm, ou já foram contornados?
4. Atualmente, a Força Aérea conta com 15% de efetivo feminino e 85% de efetivo masculino. O que pensa desta proporção? Por que acha que esta situação acontece?
5. Desde que as mulheres começaram a ingressar na Força Aérea que o seu número tem vindo a aumentar, ainda que muito moderadamente. Na prática, do dia-a-dia, a presença feminina veio gerar algumas mudanças na Força Aérea? Se sim, que transformações ocasionou?
6. O que acha que as mulheres trouxeram de inovador para a Força Aérea?
7. Pensa que existe, atualmente, uma cultura masculina dominante na Força Aérea?
8. Em que medida pensa que a cultura (masculina) dominante foi afetada pela integração das mulheres na Força Aérea? (caso respondam afirmativamente).
9. Sente que, atualmente, as mulheres são profissionais equiparadas aos homens na Força Aérea?
10. As mulheres são tratadas de igual modo ou considera que há um tratamento diferenciado?
11. Como eram as relações entre homens e mulheres quando elas ingressaram na Força Aérea, há cerca de 30 anos? E como são agora?
12. Considera que as mulheres têm mais poder na Força Aérea agora do que há quase 3 décadas? Se sim, porquê?
13. Na sua opinião, as mulheres são avaliadas de forma diferente da dos homens, ao nível das suas competências e capacidades profissionais, ou não? Porquê?
14. A Força Aérea, enquanto instituição militar, é tradicionalmente fundada nos pilares da hierarquia e da disciplina. À luz destes princípios, como pensa que se estabelecem as relações de género/poder entre homens e mulheres na Força Aérea?
15. Percebe mudanças nos últimos anos? O que considera que ainda falta mudar?