

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Dinâmicas de género nos bombeiros: Perspetivas de mulheres e homens

Beatriz Gomes Lopes

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora Integrada, Iscte – Instituto
Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social

Setembro, 2023



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Dinâmicas de género nos bombeiros: Perspetivas de mulheres e homens

Beatriz Gomes Lopes

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Maria Helena Santos, Investigadora Integrada , Iscte – Instituto
Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social

Setembro, 2023

Agradecimentos

“Tenho em mim todos os sonhos do mundo.”

Fernando Pessoa

A caminhada que fiz até aqui foi, sem dúvida, das mais bonitas da minha vida. Tive a oportunidade de me desafiar e apaixonar, dia após dia, pela psicologia, que tem muito para dar à sociedade e que, enquanto estudante, já me acrescentou tanto. Sem dúvida, que esta tese é o culminar de um dos meus maiores sonhos por representar a mudança, o crescimento e a vontade de aprender. E este sonho é uma conquista que só faz sentido quando partilhada com todos aqueles e aquelas que sonharam comigo...

... À minha orientadora, que acreditou em mim para responder a este tão nobre desafio. A si, estarei sempre grata pela paciência, atenção e carinho. As suas palavras foram, muitas vezes, a bússola que eu procurava.

... À minha família cabe o meu agradecimento mais especial. Aos meus pais, por todos os dias serem um exemplo de amor, resiliência e determinação. A vocês que me deram asas e o ninho no momento certo, o meu bem-haja. Aos meus irmãos, agradeço profundamente, por serem os meus maiores protetores e os melhores companheiros de vida.

... Aos meus avós, por me incentivarem a sonhar e serem os principais guarda-redes no jogo da vida. O vosso maior sonho é que vissem a vossa neta mais nova formada e cá estou eu! Esta vitória é por vocês e para vocês.

... Ao Rodrigo, que se tornou um parceiro da vida e para a vida. O meu desejo é que nunca se perca a cumplicidade e o entendimento que tanto admiro em nós... Acredita, o melhor começou agora!

... Aos meus amigos e amigas, agradeço a todos, por ouvirem, com paciência, tudo o que tinha para dizer (mesmo que alguns não percebessem nada). Obrigada por fazerem com que esta montanha fosse mais fácil de subir. Tenho a certeza que continuaremos a caminhar juntos.

... Por último, mas não menos importante, agradeço a generosidade de todos os bombeiros e bombeiras que partilharam comigo as suas experiências de vida. O vosso contributo foi peça essencial para o meu crescimento académico e pessoal.

... Esta etapa não é só minha, mas de todos nós! Obrigada do fundo do coração.

Resumo

Nesta dissertação pretendeu-se aprofundar as dinâmicas de género no contexto dos bombeiros, onde as mulheres estão em minoria (são *tokens*). Foi explorada a história dos bombeiros em Portugal e analisados os três fenómenos teorizados por Kanter (1977, 1993), em relação às mulheres *tokens*: i) a sua elevada visibilidade; ii) a polarização das diferenças por parte do grupo dominante; e iii) a assimilação aos papéis estereotípicos do seu grupo de pertença. Procurou-se também identificar as estratégias adotadas pelas mulheres neste contexto masculino e as perspetivas dos homens sobre a presença de mulheres nos bombeiros. Pretendemos, assim, considerar a intersecção entre a perspetiva de género e o *tokenism*, através da análise das vivências e estratégias das mulheres no exercício das suas funções. Numa perspetiva qualitativa, foram realizadas 18 entrevistas semiestruturadas a nove mulheres e nove homens, com idades entre os 24 e 56 anos ($M=38,19$; $DP=9,44$), de seis corporações de bombeiros. A análise temática de Braun e Clarke (2006) revelou oito temas: i) ingresso nas corporações de bombeiros; ii) obstáculos *genderizados* no contexto profissional; iii) *genderização* da profissão de bombeiros/as; iv) a caminho da igualdade de género na profissão; v) a in/visibilidade das mulheres nos bombeiros; vi) a polarização das diferenças entre mulheres e homens; vii) a assimilação aos papéis estereotípicos das mulheres; e viii) as estratégias das mulheres para gerirem a condição de *tokens*. Em conclusão, as mulheres enfrentam as consequências negativas identificadas por Kanter (1977, 1993) e existem obstáculos que dificultam a promoção da igualdade de género neste contexto profissional.

Palavras-chave: Bombeiros; *Tokenism*; Relações de género; Desigualdades; Mulheres.

Códigos de classificação APA: 2970, Sex Roles & Women's Issues

Abstract

This dissertation delves into gender dynamics within the context of firefighters, where women are the minority (they are *tokens*). It explores the history of firefighters in Portugal and analyses the three phenomena theorized by Kanter (1977, 1993) regarding women as tokens: i) their high visibility; ii) the polarization of differences by the dominant group; and iii) assimilation into stereotypical roles within their group of affiliation. It also seeks to identify the strategies women adopt in this male-dominated context and the men's perspectives regarding women's presence in the firefighting profession. Thus, we intend to consider the intersection between gender perspective and *tokenism* by analysing women's experiences and strategies in carrying out their duties. From a qualitative perspective, 18 semi-structured interviews were conducted with nine women and nine men, aged between 24 and 56 years old ($M=38.19$; $SD=9.44$), representing six fire departments. Braun and Clarke's thematic analysis (2006) revealed eight themes: i) entry into fire departments; ii) gender-related obstacles in the professional context; iii) gendering of the firefighter profession; iv) progress towards gender equality in the profession; v) the visibility or invisibility of women in firefighting; vi) the polarization of differences between women and men; vii) assimilation into stereotypical roles for women; and viii) women's strategies for managing the token condition. In conclusion, women face the negative consequences identified by Kanter (1977, 1993), and some obstacles hinder the promotion of gender equality in this professional context.

Keywords: Firefighters; *Tokenism*; Gender relations; Inequalities; Women.

APA classification codes: 2970, Sex Roles & Women's Issues

Índice

Introdução	1
Capítulo 1. Revisão de literatura	3
1.1. Caracterização do objeto de estudo	3
1.2. Teoria do <i>Tokenism</i> e a relevância da proporção numérica	8
1.3. Teoria do <i>Tokenism</i> e a relevância do género	12
1.4. <i>Tokenism</i> e a <i>genderização</i> das organizações	14
1.5. Assimetria simbólica de género e o caso dos bombeiros	19
Capítulo 2. Metodologia	23
2.1. Participantes	23
2.2. Procedimento	23
2.3. Instrumentos	25
2.4. Estratégia analítica	26
Capítulo 3. Resultados	29
3.1. Ingresso nas corporações de bombeiros	30
3.2. Obstáculos <i>genderizados</i> no contexto profissional	34
3.3. <i>Genderização</i> da profissão de bombeiros/as	37
3.4. A caminho da igualdade de género na profissão	42
3.5. In/visibilidade das mulheres nos bombeiros	46
3.6. Polarização das diferenças entre mulheres e homens	50
3.7. Assimilação aos papéis estereotípicos das mulheres	56
3.8. Estratégias das mulheres para gerirem a condição de <i>tokens</i>	59
Capítulo 4. Discussão	65
4.1. Implicações teóricas e práticas	69
4.2. Limitações e considerações de estudos futuros	70
Fontes	73
Referências	75
Anexos	81
Anexo A: Consentimento Informado	81
Anexo B: Questionário de Dados Sociodemográficos	82
Anexo C: Guião de Entrevista a bombeiras	83
Anexo D: Guião de Entrevista aos bombeiros	85
Anexo E: <i>Debriefing</i> /Explicação da investigação	87

Índice de Quadros

Quadro 1.1. Comparativo de bombeiros/as no quadro ativo por distrito	5
Quadro 1.2. Percentagem de homens e mulheres no quadro de comando dos bombeiros, 2013-2023	6
Quadro 2.1. Posto dos/as bombeiros/as por sexo	24
Quadro 3.1. Temas e subtemas	29

Índice de Figuras

Figura 1.1. Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais	10
--	----

Glossário de Siglas

ONU - Organização das Nações Unidas

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

INE - Instituto Nacional de Estatística

WEF - *World Economic Forum*

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

ANEPC - Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil

INEM - Instituto Nacional de Emergência Médica

CNQ - Catálogo Nacional de Qualificações

ENB - Escola Nacional de Bombeiros

Introdução

Atualmente, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma questão de Direitos Humanos em todo o mundo, sendo reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) como um fator transversal na Agenda de 2030 nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). No ODS 5 reforça-se a necessidade de alcançar a igualdade e empoderar todas as mulheres e raparigas para que ocorra um desenvolvimento sustentável e democrático através da eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres, do acesso a cuidados universais de saúde sexual e reprodutiva, do reconhecimento do trabalho doméstico não pago, e do acesso igualitário aos recursos naturais e económicos e à liderança aos níveis político e laboral (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2022).

De acordo com o Relatório Global de Desigualdade de Género, do *World Economic Forum* (WEF), publicado em 2023, Portugal encontra-se na 32ª posição, entre as 146 economias analisadas. Apesar de parecer um bom resultado, comparativamente a 2021, Portugal desceu 10 lugares no *ranking* devido à permanência e aumento das desigualdades entre homens e mulheres em quatro áreas distintas como a participação económica e oportunidades, o nível de escolaridade, a saúde e a fecundidade e o empoderamento político.

Na participação económica e no acesso às oportunidades, apesar das mulheres serem mais escolarizadas do que os homens trabalham, principalmente, no setor terciário e possuem piores remunerações (segregação horizontal). Além do mais, as mulheres continuam a estar sub-representadas nos cargos de poder e tomada de decisão (segregação vertical). Outra área a destacar é a diferenciação salarial que é indissociável do fenómeno de segregação sexual no mercado de trabalho, uma vez que, não é explicado por variáveis como a profissão, o setor económico ou as habilitações literárias (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género [CIG], 2022). Sendo que, no contexto português, assiste-se a uma diferença salarial de base de 11,72% em desfavor das mulheres. Este fenómeno é, ainda hoje, distinguido como um dos problemas que mais penaliza as mulheres (CIG, 2022; Santos & Amâncio, 2014).

A necessidade do presente estudo acerca das dinâmicas de género com enfoque nos bombeiros em Portugal é reforçada pelas anteriores análises, uma vez que existem padrões de segregação de género que permanecem difundidos no mercado de trabalho, constituindo-se como “paredes” e “tetos de vidro” no acesso das mulheres a várias profissões (Casaca & Lortie, 2018). Em particular, nas corporações de bombeiros, de

acordo com a Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC), existem apenas 23% elementos que são mulheres (ANEPC, comunicação pessoal, junho 21, 2023), o que o torna um contexto marcadamente masculino.

Assim esta dissertação visa analisar as dinâmicas de género na profissão de bombeiro, onde a segregação de género continua a perpetuar estereótipos, diferenças salariais e barreiras na progressão de carreira (Amâncio & Santos, 2021; Santos & Amâncio, 2014). Especificamente, este estudo teórico e empírico pretende explorar as experiências das mulheres bombeiras no contexto profissional, considerando que elas estão em condição de dupla minoria, já que estão sub-representadas na profissão e pertencem a um grupo socialmente dominado (Kanter, 1977, 1993). Além disso, procura-se identificar como estas profissionais gerem a situação de desigualdade em que se encontram (i.e., a sua condição de extrema minoria ou de *tokens*), não descurando a perspetiva dos homens, grupo socialmente dominante.

Ao analisar as dinâmicas de género na profissão de bombeiro e as vivências e estratégias das mulheres e homens no exercício das suas funções, este estudo pode contribuir para uma melhor compreensão das desigualdades de género em profissões marcadamente masculinas.

No sentido de aprofundar estas temáticas, esta dissertação encontra-se dividida em quatro capítulos complementares. Em primeiro lugar, é realizada uma breve contextualização acerca da história dos bombeiros portugueses e compilada várias reflexões teóricas relevantes para a análise temática. A metodologia, explanada no segundo capítulo, permite discriminar todos os procedimentos metodológicos para uma abordagem qualitativa adequada. No terceiro capítulo, apresenta-se os resultados dos temas mais pertinentes nas 18 entrevistas realizadas. Por último, no quarto capítulo, os resultados alcançados são destacados e discutidos à luz da teoria apresentada, refletindo também acerca das limitações do presente estudo e propostas de estudos futuros.

Em suma, ambicionamos que os resultados alcançados permitam um conhecimento mais informado acerca das dinâmicas de género nos bombeiros e, assim, criar impacto nas políticas e práticas para promover a igualdade de género no local de trabalho, procurando que bombeiros e bombeiras sejam apenas diferenciados/as e distinguidos/as em função do seu mérito e profissionalismo.

Capítulo I. Revisão de literatura

1.1. Caracterização do objeto de estudo

“...em caso que se algum fogo levantasse, o que Deus não queria, que todos os carpinteiros e calafates venham àquele lugar, cada um com seu machado, para haverem de atalhar o dito fogo. E que outros sim todas as mulheres que ao dito fogo acudirem, tragam cada uma seu cântaro ou pote para acarretar água para apagar o dito fogo.”

A história dos bombeiros em Portugal remonta ao anterior excerto, escrito na Carta Régia de 23 de agosto de 1935 por Rei D. João I. Nesse documento, é possível observar a preocupação da utilização dos métodos de extinção, assim como a distinção de tarefas atribuídas a homens e mulheres. No entanto, foi somente em 1678, durante o reinado de D. João IV, que surgiram os três primeiros quartéis de bombeiros em Lisboa. Estes foram estrategicamente localizados para facilitar o acesso aos populares e equipados com materiais diversos para o combate a incêndios. Três anos depois, ocorreu uma reorganização e os pedreiros, os carpinteiros e outros mestres passaram a ser obrigados a participarem no combate aos sinistros (Portal dos Bombeiros, 2023).

Durante a Guerra Colonial Portuguesa, que ocorreu entre 1961-1974, as mulheres desempenhavam um papel importante no setor da Proteção Civil, atuando como enfermeiras paraquedistas, cuja principal missão era fornecer assistência moral e física aos homens que estavam envolvidos no conflito (Pernes, 2011).

No final do século XIX e início do século XX, as corporações de bombeiros começaram a surgir em todo o país, oferecendo um serviço estruturado e organizado de combate a incêndios, composto exclusivamente por homens. Nesta época, a participação das mulheres limitava-se a funções administrativas, apoio nas tarefas de limpeza, preparação de refeições e integração na fanfarra. Somente no final da década de 80 do século XX é que se registou a integração de mulheres em funções operacionais nas corporações de bombeiros em Portugal (Rosado, 2023).

A participação oficial das mulheres ocorreu a partir de 1946, quando foram integradas no “Corpo Auxiliar Feminino”, conforme estabelecido pelo primeiro Regulamento Geral dos Corpos de Bombeiros, decreto nº 35857, artigo nº 2 e nº3, de 11 de setembro. Esse regulamento definia que: “Os indivíduos do sexo feminino poderão fazer parte dos corpos de bombeiros nos serviços de enfermagem, condução de viaturas,

cantinas, secretaria e outros semelhantes” (Decreto-Lei n.º 35857/1946, de 11 de setembro, p. 827). Contrariando as expectativas da sociedade, que as consideravam frágeis e incapazes de exercer determinadas funções, as mulheres demonstraram capacidade e vontade de sair dos quartéis e enfrentar as adversidades ao lado dos camaradas homens (Pernes, 2011).

Atualmente, as mulheres desempenham um papel crucial no desenvolvimento da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC), que atua de forma transversal em todos os setores da sociedade com a missão de planejar, coordenar e executar as políticas de emergência e proteção civil. Os bombeiros, o Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM) e demais entidades prestadoras de cuidados de saúde devem assegurar o planeamento e coordenação das necessidades nacionais de planeamento civil de emergência e executar a política de cooperação internacional do Estado português (ANEPC, 2023).

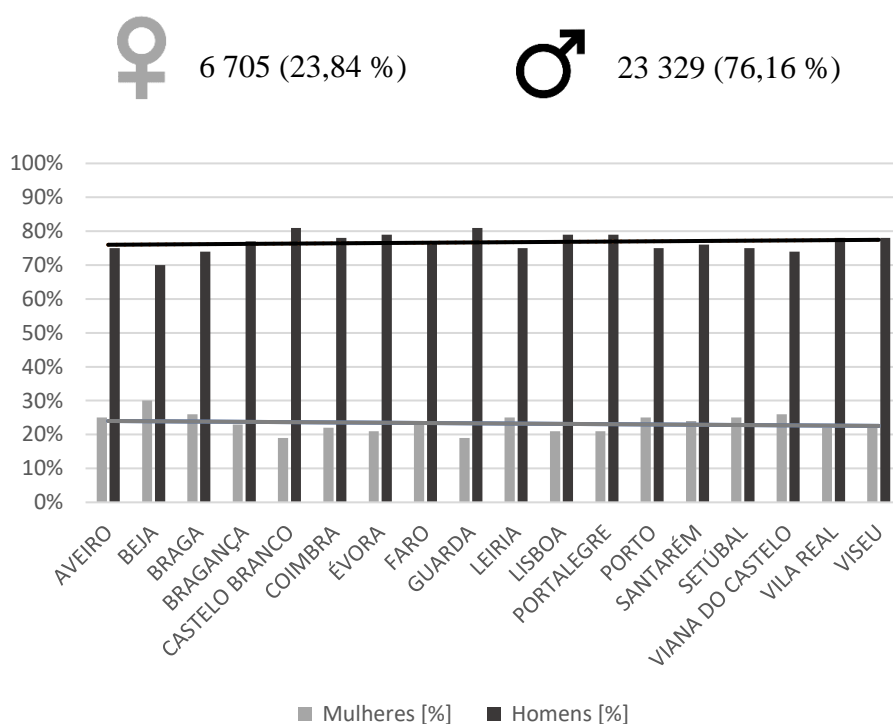
Os corpos de bombeiros constituem “um dos serviços mais relevantes de proteção e socorro à população portuguesa, funcionando como uma estrutura base de resposta a nível local” (Costa et al., 2015, p.59). Os mesmos atuam como agentes de proteção civil, estão organizados em unidades oficialmente homologadas e tecnicamente estruturadas, preparadas e equipadas para desempenhar várias missões, incluindo “a proteção de vidas humanas e bens em perigo, mediante a prevenção e extinção de incêndios, o socorro de feridos, doentes ou náufragos, e a prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável” (Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, alterado pelo Decreto Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro). Além disso, o perfil de bombeiro/a, segundo o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), inclui a participação em atividades de prevenção e sensibilização, através de iniciativas de apoio à comunidade ou a integração em ações de formação (CNQ, 2023).

Para garantir um perfil desejado, a formação inicial na carreira dos/as bombeiros/as abrange conhecimentos teóricos e práticos essenciais, como a extinção de incêndios florestais e técnicas de desencarceramento. No entanto, é importante mencionar que há uma lacuna significativa, uma vez que essa formação não inclui aspetos como a gestão de *stress*, comunicação ou liderança de equipas (Marcelino et al., 2012). Isso representa uma falta de preparação abrangente, considerando que os bombeiros, tanto profissionais como voluntários, são confrontados com atividades que exigem preparação física, mas também emocional, para se adaptarem eficazmente a todos os teatros de operações (Silva et al.,

2018). Estas atividades implicam a exposição a riscos físicos, biológicos, ergonómicos, químicos e psicológicos (Marcelino et al., 2012).

De acordo com o Decreto-Lei nº 248/ 2012 de 21 de novembro, “o papel dos corpos de bombeiros profissionais, mistos ou voluntários, no socorro às populações em Portugal é, como publicamente reconhecido, absolutamente fundamental, sem prejuízo da existência de outros agentes ou forças de intervenção de proteção e socorro”. Sendo que, de entre os vários agentes de proteção civil, os corpos de bombeiros são os que apresentam maior atividade, efetivo e cobertura geográfica, existindo no ativo 21 263 (76,16%) bombeiros e 6 656 (23,84%) bombeiras, o que perfaz um total de 27 919 bombeiros/as profissionais distribuídos/as por 18 distritos de Portugal Continental, tal como ilustrado no Quadro 1.1. (ANEPC, comunicação pessoal, junho 21, 2023).

Quadro 1.1. *Comparativo de bombeiros/as no quadro ativo por distrito*



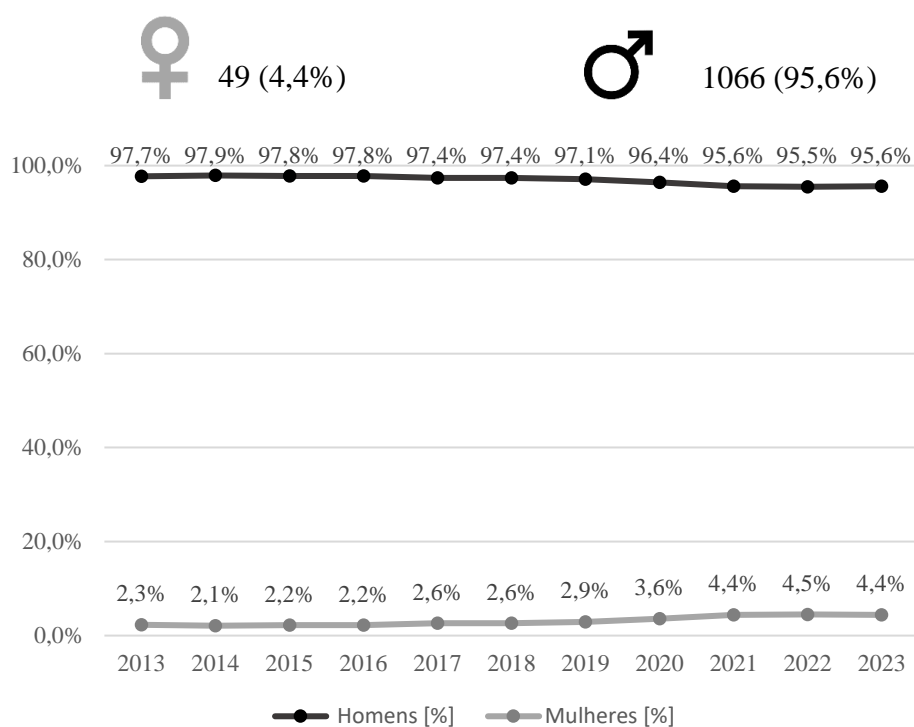
Nota. Adaptado de ANEPC, comunicação pessoal, junho 21, 2023.

A distribuição por distrito é relativamente homogénea, destacando-se pela positiva o distrito de Beja, que possui cerca de 30% de mulheres bombeiras no seu quadro ativo. Os distritos de Castelo Branco, Évora e Guarda salientam-se negativamente por se afastarem dos valores médios nacionais em mais de 2%. O presente estudo foi realizado nos distritos

de Lisboa e de Viseu, que possuem uma percentagem de 21% e 22% de mulheres, respetivamente.

Em relação às funções no quadro de comando (ver Quadro 1.2.), existem apenas 49 mulheres bombeiras (4%) dos 1 115 efetivos (ANEPC, comunicação pessoal, junho 21, 2023), reforçando a persistência da segregação de género que impede carreiras de poder para as mulheres em contextos considerados masculinos (Amâncio & Santos, 2021; Santos & Amâncio, 2014). Segundo a CIG, as mulheres encontram-se limitadas nas opções de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores (segregação vertical), constituindo-se num desafio social e político no acesso das mulheres em várias profissões (CIG, 2015).

Quadro 1.2. *Percentagem de homens e mulheres no quadro de comando dos bombeiros, 2013-2023*



Nota. Adaptado de ANEPC, comunicação pessoal, junho 21, 2023.

As licenciaturas em proteção civil têm sido procuradas pelas mulheres (Pernes, 2011), contudo, a sua participação na tomada de decisão económica, política e académica continua, claramente, minoritária (CIG, 2022). A importância da participação de mulheres é ressaltada na Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º

1325 sobre mulheres, paz e segurança, aprovada em 31 de outubro de 2000. Essa resolução visa promover a paz e a segurança através dos mecanismos de prevenção, gestão e resolução de conflitos, reconhecendo-lhes o papel fundamental nesses processos (CIG, 2022). Ainda assim, tal como ilustrado no Quadro 1.2., a ocupação de postos de comando ao longo dos últimos 10 anos tem sido reduzida, sendo maioritariamente inferior a meia centena de mulheres.

Em 2014, as mulheres ocupavam o menor número de cargos de comando, com apenas 25 elementos distribuídos por 13 dos 18 distritos de Portugal continental. O aumento significativo da presença feminina no quadro de comando dos bombeiros ocorreu muito recentemente, entre 2019 e 2023, em que se observa um acréscimo de aproximadamente 13 mulheres. No entanto, é importante ressaltar que, na atualidade, os distritos de Castelo Branco, Guarda e Viana do Castelo não possuem nenhum elemento feminino no comando (ANEPC, comunicação pessoal, junho 21, 2023).

A sub-representação das mulheres nos bombeiros pode associar-se às representações simbólicas e mitos sobre o género feminino e masculino. Assim como nas instituições militares, essas representações reforçam uma conceção social utópica de soberania através de normas, leis e hierarquias que influenciam tanto o corpo quanto a mente (Russo, 2013). Como tal, apesar dos avanços verificados, as mulheres são vistas, essencialmente, como seres emocionais que “têm de ser protegidas”, pois são incapazes de lidar com as situações stressantes do quotidiano das organizações, acrescentando determinismos biológicos, como a gravidez e o aleitamento que afastam as mulheres dos locais de trabalho (Santos & Amâncio, 2014, p. 721).

Em suma, a participação das mulheres no mundo laboral está, cada vez mais, no centro dos debates sobre igualdade de género, salientando-se a necessidade de investigação científica e da reforma de políticas de igualdade (Amâncio & Santos, 2021). De uma forma geral, a literatura sobre a gestão da mudança organizacional não tem integrado uma perspetiva de género (Casaca & Lortie, 2018), isto é, não inclui a promoção e o desenvolvimento do bem-estar das pessoas e os seus interesses específicos, segundo as características das mulheres e dos homens (CIG, 2015). Assim, e para preencher a lacuna existente na investigação sobre o que é ser bombeiro/a, é necessário considerar a intersecção entre a perspetiva de género e o *tokenism*, através da análise das vivências e estratégias das mulheres no exercício das suas funções, não descurando a perspetiva dos homens, grupo socialmente dominante.

1.2. Teoria do *Tokenism* e a relevância da proporção numérica

Entre as décadas de 60 e 70 do século XX, a literatura sobre o género e as organizações passou por uma evolução impulsionada por estudos feministas, que contribuíram para uma compreensão mais aprofundada dos processos de discriminação e de segmentação na perspetiva de género (Casaca & Lortie, 2018). No entanto, apesar desses avanços, a segregação de género nas profissões persiste, perpetuando estereótipos, diferenças salariais e dificuldades na progressão de carreira especialmente para as mulheres (Santos & Amâncio, 2014).

A persistência da segregação de género impede que as mulheres alcancem posições de poder em contextos considerados masculinos (Amâncio & Santos, 2021; Santos & Amâncio, 2014). Diversos estudos empíricos já exploraram as causas e as práticas da segregação de género, bem como os obstáculos à sua extinção (e.g., Acker, 2006; Brumley, 2014; Casinowsky, 2013). De forma pioneira, destaca-se a Rosabeth Moss Kanter, que, nos anos setenta, documentou as desigualdades organizacionais, através de um estudo de caso que explorou as reações discriminatórias dos homens face às mulheres numa multinacional dos Estados Unidos da América (EUA) com 300 colaboradores, entrevistando 20 colaboradoras da área de vendas, alguns dos seus colegas e chefias (ver Kanter, 1977, 1993).

Segundo a autora, as mulheres que trabalham em profissões dominadas por homens enfrentam três fatores que as colocam em desvantagem: i) a estrutura de oportunidades, que lhes oferece menos oportunidades de formação e promoção, ii) o poder e recursos, que são distribuídos de forma desigual, com menos para as mulheres, e iii) a proporção numérica, que é menor no caso das mulheres (Santos & Amâncio, 2014). Este último fator é central na teoria do *tokenism* de Kanter, que estuda a interação entre homens e mulheres em contextos organizacionais onde há uma sub-representação evidente de um grupo face ao outro. No caso das mulheres, enquanto grupo sub-representado, elas sofrem consequências negativas associadas à sua condição de minoria numérica, como descrito por Kanter (1977, 1993).

A proporção numérica de indivíduos, aspeto importante na vida social, permite explorar as interações de grupos compostos por diferentes categorias ou estatutos culturais em função da sua representação proporcional (Kanter, 1977, 1993). Em particular, de acordo com a autora, tal como representado na Figura 1.1, a composição de um grupo ocorre num *continuum* de representação de género, estabelecendo-se quatro tipos de grupos (ver Santos & Amâncio, 2014):

I. Grupos uniformes/homogêneos (*uniform groups*)

Tal como o nome indica, neste tipo de grupos, existe apenas uma categoria social “externamente mais saliente” (Kanter, 1977, p. 966), ou seja, há homogeneidade no tipo dos indivíduos que os compõem, com um rácio de 100:0.

II. Grupos distorcidos (*skewed groups*)

Nestes casos, ocorre o fenómeno do *tokenism*, em que a proporção é em torno de 85:15, com uma preponderância de uma categoria sobre outra. A categoria numericamente maior controla de forma significativa o grupo e a sua cultura, sendo intitulada por dominante (Kanter, 1977). Já a minoria é nomeada por *tokens*, porque estes são percebidos como “exemplos” ou “símbolos” que representam a sua categoria, e não como indivíduos (Santos & Amâncio, 2014). Os *tokens* não são meramente desviantes ou indivíduos que diferem dos outros membros do grupo. Eles são identificados por características atribuídas, como sexo, “raça”, religião, grupo étnico, idade, cultura, condições sociais ou algum comportamento saliente na maioria dos seus membros (Kanter, 1977).

III. Grupos inclinados (*titled groups*)

Em virtude de a proporção ser 65:35, o fenómeno do *tokenism* já não deverá ocorrer de forma tão acentuada, ou seja, o grupo minoritário tem maiores possibilidades de afetar a cultura do grupo. Assim, por um lado, a designação de grupo dominante é substituída por maioria. Por outro lado, os membros minoritários já são nomeados por minoria (Santos & Amâncio, 2014).

IV. Grupos equilibrados (*balanced groups*)

Neste caso, a proporção pode variar entre os 60:40 e 50:50, a cultura e a interação entre os membros são equilibradas (Santos & Amâncio, 2014). A maioria e a minoria, explanadas anteriormente, transformam-se em subgrupos potenciais que podem, ou não, gerar identificações baseadas nas representações reais, ou seja, dependem de fatores estruturais e pessoais, como, por exemplo, capacidades ou papéis diferenciados (Kanter, 1977).

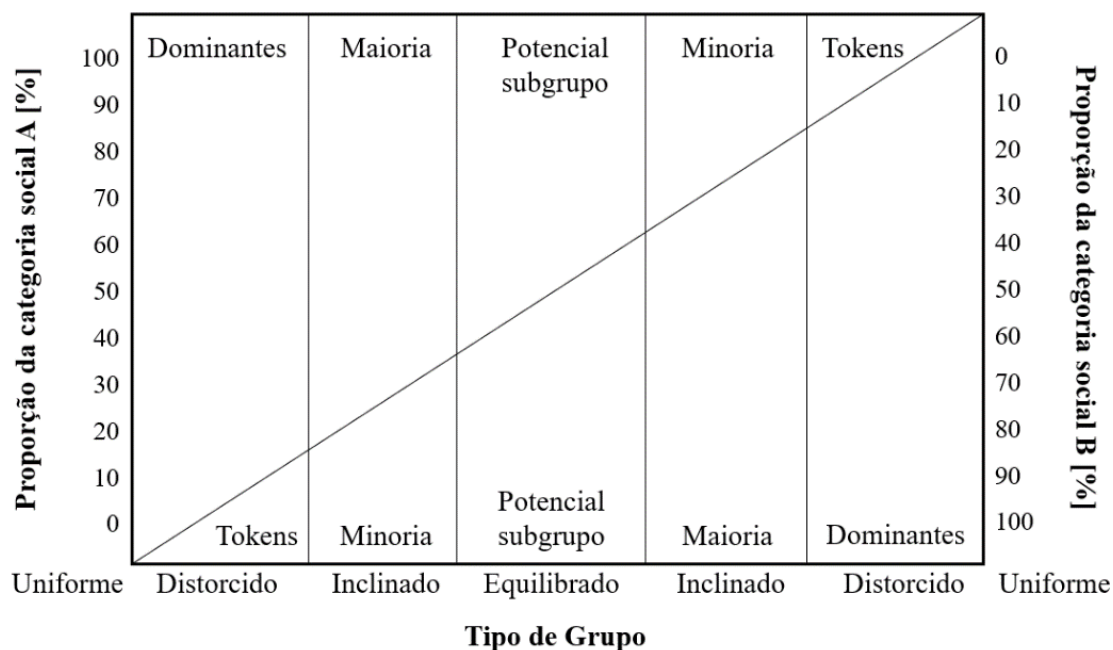


Figura 1.1. Tipos de grupos resultantes da representação proporcional da relação entre duas categorias sociais.

Fonte: Adaptada de Kanter (1993), citada por Santos Amâncio (2014, p. 706).

A variação da proporção numérica de pessoas diferentes pode ter efeitos significativos na dinâmica e nos processos dos grupos (Santos & Amâncio, 2014). As características do segundo grupo, anteriormente exploradas, são o ponto de partida para a análise dos efeitos da proporção numérica. Embora seja um grupo que representa o fenómeno do *tokenism* de forma extrema, é possível verificar que os *tokens* estão em desvantagem em relação aos dominantes (Kanter, 1977, 1993).

A raridade proporcional associada aos *tokens* pode levar a percepções que afetam a dinâmica entre os dois grupos. Em geral, isso pode gerar pressões que a maioria impõe à minoria, desencadeando respostas simbólicas às mesmas (Kanter, 1977, 1993). Segundo Kanter (1977), as respostas podem ser divididas em três fenómenos, designadas por “*perceptual phenomena*” (p. 971), que podem afetar negativamente os *tokens*: visibilidade, polarização e assimilação.

I. Visibilidade

O facto de os *tokens* pertencerem a um grupo minoritário confere-lhes maior destaque devido à sua singularidade (Santos & Amâncio, 2014), o que gera uma maior consciência da sua existência entre os demais membros. Como resultado, surge uma pressão para um bom desempenho profissional, conhecida por “*performance pressures*” (p. 971), e a

necessidade de corresponder às expectativas criadas. No entanto, em termos psicológicos, os *tokens* podem não responder bem com essa pressão, o que acaba por diminuir o seu desempenho afetivo (Kanter, 1977, 1993).

O ambiente de trabalho enfrentado pelos/as bombeiros/as é perigoso e stressante, e a presença de membros femininos, muitas vezes, resulta em assédio e intimidação, criando uma condição de trabalho insuportável e hostil (Ainsworth et al., 2014). A maioria das bombeiras relata sentir-se humilhada, apadrinhada ou assediada, seja direta ou indiretamente, no seu local de trabalho (Wang & Kleiner, 2001). Além disso, no estudo de Yoder e Aniakudo (1996), 14 das 22 bombeiras entrevistadas, sentiram que o seu trabalho competente era menos notado do que trabalhos semelhantes dos seus colegas homens. Da mesma forma, 18 bombeiras, o que corresponde a cerca de 82% do total das entrevistadas, afirmaram que os seus erros foram mais criticados do que dos homens.

II. Polarização/Contraste

O aumento da visibilidade dos *tokens* permite uma maior perceção das diferenças que existem entre si e o grupo dominante. Neste sentido, o grupo dominante reforça as suas fronteiras perante os *tokens*, elevando as diferenças, o que pode desencadear a acomodação ou isolamento social dos *tokens* (Kanter, 1977, 1993).

No caso dos bombeiros, há um estereótipo de que as bombeiras têm limitações físicas e são menos capazes de responder às emergências, mesmo que atendam aos requisitos de aptidão física necessários. Essa visão pode desencadear a exclusão ou excessiva proteção no local de trabalho (Bradstreet & Kleiner, 2003; Wang & Kleiner 2001).

III. Assimilação

Os atributos dos *tokens* são distorcidos pelo grupo dos dominantes, com o objetivo de generalizar os estereótipos para todo o grupo social. Essa distorção pode levar os *tokens* a não se expressarem completamente, por medo de se desviarem das expectativas estereotípicas. Kanter (1997, 1993) designou este fenómeno por *role encapsulation* ou *role entrapment*, uma vez que entende que os *tokens* se sentem aprisionados a papéis sociais para corresponderem ao estereótipo predominante (e.g., os homens consideram as responsabilidades administrativas para as mulheres). Este fenómeno pode conduzir à marginalização, já que, com o receio de se desviarem das expectativas estereotípicas, os *tokens* inibem as suas expressões em pleno.

No contexto a ser explorado, o fenómeno da assimilação e o estudo das práticas de género estão associados à masculinidade heróica, onde é esperado que os bombeiros

gerenciem os riscos e tomem decisões difíceis, enfatizando características como coragem, força física e resiliência emocional (Eriksen et al., 2010; Whittaker et al., 2016).

A masculinidade heróica pode criar desafios para as mulheres que ingressam nesta área. A título de exemplo, quando estas são muito assertivas e confiantes no seu estilo de comunicação e liderança, são, muitas vezes, criticadas e vistas como “vadias” e “arrogantes”, mesmo que sejam líderes competentes. Ao passo que tais características são consideradas normativas para os homens (Eriksen et al., 2016). Neste sentido, a liderança não ocorre num “vácuo sem género”, isto é, as mulheres, para atingirem posições de chefia, ainda são prejudicadas por estereótipos de género (Yoder, 2001, p. 815).

Em suma, a literatura sugere que as bombeiras sofrem segregação no trabalho (Bergmann, 2005; Grube-Farrell, 2002; Maleta, 2009; Yoder & Aniakudo, 1996, 1997), bem como assédio sexual (Gutek et al., 1990; Wang & Kleiner, 2001) e discriminação (Branch-Smith & Pooley, 2010). Neste sentido, estas descobertas apoiam as conclusões de Kanter (1977, 1993), destacando a importância de se considerar as interações e experiências vividas pelas mulheres no ambiente de trabalho, além das restrições estruturais da organização. Além do mais, é essencial entender como essas experiências podem contribuir para a implementação de novas políticas e estabelecimento de novos limites em locais de trabalho masculinizados, com o objetivo de criar um ambiente mais inclusivo e equitativo para todas as pessoas (Perrot, 2016).

1.3. Teoria do *Tokenism* e a relevância do género

Tal como já foi possível explorar, a teoria desenvolvida por Kanter foi pioneira ao analisar as dinâmicas grupais nas organizações, sendo que, ainda é valorizada pela comunidade científica para o estudo de diversos contextos como, por exemplo, os bombeiros (Ainsworth et al., 2014; Hall et al., 2007; Yoder & Aniakudo, 1977, 1996), as forças armadas ou a força aérea (Carreiras, 2006; Delgado, 2016; Santos et al., 2022), o desporto (Bridgewater, 2018) e a medicina (Santos et al., 2015). Contudo, vários estudos desafiam a noção de que a raridade numérica seja a única causa para o fenómeno do *tokenism* (e.g., ver Laws, 1975; Stichman et al., 2010; Williams, 1992, 1995; Yoder, 1991, 1994; Zimmer, 1988).

Uma crítica que dificulta uma análise holística do fenómeno é a forte ênfase na representação numérica de um grupo, sem considerar como os “fatores estruturais, culturais, sociais e psicológicos, podem contribuir para afetar interações entre grupos e os desempenhos dos símbolos com os dominantes nas organizações” (Santos & Amâncio,

2014, p. 708). Assim sendo, a teoria de Kanter (1977, 1993), ao limitar-se à observação dos efeitos numéricos e a negligenciar a extensão do sexismo presente tanto nas estruturas organizacionais quanto na sociedade em geral (Yoder, 1991), é considerada por Santos e Amâncio (2014), como “neutra/assexuada”, em termos de gênero, pois não analisou as diferentes perspectivas e fatores como a evolução do estatuto das mulheres na sociedade.

A partir de estudos realizados com homens, foi demonstrado que apenas os *tokens* “duplamente desviantes”, ou seja, membros de grupos que são proporcionalmente sub-representados no contexto e que detêm um estatuto socialmente baixo, como as mulheres ou minorias visíveis, experimentam as consequências negativas descritas pela teoria do *tokenism* (ver Santos & Amâncio, 2014). Deste modo, Laws (1975) considerou não apenas a proporção numérica, mas também o contexto social e como este é influenciado pelos padrões sociais. Enquanto isso, a teoria de Kanter prevê que as dinâmicas em contextos de minoria podem ser generalizadas para outros grupos sociais proporcionalmente sub-representados e em contextos de interação semelhantes (Santos & Amâncio, 2014).

Apesar de Kanter (1977, 1993) argumentar que a raridade numérica de um grupo pode levar à exclusão social e à marginalização dos seus membros, Williams (1992, 1995) apontou que homens em contextos profissionais femininos, como a enfermagem, o ensino básico e a assistência social, não sofrem as consequências previstas pela teoria do *tokenism*. Reflexo disso é, por exemplo, um estudo de Yoder e Sinnet (1985), em que os homens *tokens* não sofriam qualquer consequência por estarem sub-representados num contexto feminino. Na verdade, experimentavam uma “escada rolante de vidro” com vantagens estruturais para a ascensão da carreira (Casaca & Lortie, 2018; Santos & Amâncio, 2014; Williams, 1992, 1995). Contrariamente, as mulheres *tokens* ainda enfrentam a metáfora do “teto de vidro”, que se refere a obstáculos organizacionais que impedem a progressão profissional, o que é um exemplo de marginalização e discriminação (Casaca & Lortie, 2018; Santos & Amâncio, 2014).

No caso dos bombeiros, é evidente o fenômeno do “teto de vidro”, onde barreiras praticamente invisíveis impedem a progressão profissional. Essas barreiras são reforçadas pela cultura organizacional, que, muitas vezes, é dominada por homens e perpetua as práticas discriminatórias e a exclusão das mulheres (Ainsworth et al., 2014). Além disso, a falta de apoio e de mentoria por parte de superiores e colegas de trabalho diminuem as oportunidades para exercer funções específicas, resultando na falta de experiência necessária para avançar na carreira, perpetuação de estereótipos de gênero e concentração

das mulheres em determinadas tarefas (Hall et al., 2007; Russo, 2013; Yoder & Aniakudo, 1977, 1996).

As experiências das mulheres e dos homens *tokens*/símbolos divergem significativamente, sendo que as consequências ilustradas por Kanter (1977, 1993) estendem-se, especialmente, às mulheres. Isso indica que a causa principal não sejam os números, mas sim, o sexismo (Yoder, 1991), que se manifesta através de uma discriminação mascarada e subtil (Wright, 2001), perpetuando um tratamento diferencial entre homens e mulheres nas organizações (Santos & Amâncio, 2014). Assim, ao contrário do previsto na teoria de Kanter (1977, 1993), a generalização para outros grupos sociais não se verifica, uma vez que os homens *tokens* possuem vantagens em relação às mulheres *tokens*, mesmo estando em minoria. Esta vantagem está relacionada com a percepção social de inferioridade que é atribuída às mulheres, independentemente da representatividade numérica (Zimmer, 1988).

A investigação realizada numa perspetiva de género comprova a existência de uma assimetria nos contextos de *tokenism*, salientando que qualquer teoria ficaria incompleta sem a consideração de fatores sociais, culturais e ideológicos. É necessário, portanto, que as organizações adotem medidas para combater o fenómeno do *tokenism* e promover a igualdade de oportunidades para todos os seus membros, independentemente do género ou de outros fatores de diversidade (Santos & Amâncio, 2014).

1.4. *Tokenism* e a *genderização* das organizações

A literatura sobre a gestão da mudança organizacional não tem integrado uma perspetiva de género (Casaca & Lortie, 2018), isto é, não tem incluído a promoção e o desenvolvimento do bem-estar das pessoas e os seus interesses específicos, segundo as características das mulheres e dos homens. Apesar das melhorias ocorridas, as mulheres encontram-se limitadas nas opções de ocupação (segregação horizontal) e são menos representadas em cargos superiores (segregação vertical) (CIG, 2015).

A segregação de género perdurável é um reflexo da persistência das normas de género e estereótipos que atribuem certas qualidades e aptidões a homens e a mulheres (Connell, 2012). Kanter (1977, 1993), foi uma das primeiras autoras a propor uma resposta para o problema da segregação de género no local de trabalho. No entanto, através da literatura, anteriormente explanada, é possível verificar que o fenómeno do *tokenism* varia de acordo com o sexo do *token* e a natureza da organização (Acker, 1990). Neste sentido, a integração de uma perspetiva de género nos estudos realizados por Kanter

(1977, 1993) contribui para explorar como é que as experiências dos homens (que, por norma, ocupam uma posição de maior estatuto social) em ocupações tradicionalmente femininas podem diferir das experiências das mulheres (membros de estatuto social inferior na dinâmica de poder de género) em áreas profissionais dominadas por homens (Santos et al., 2022).

A visão mais ampla do fenómeno do *tokenism*, defendida por Acker (1990), conceptualiza que as organizações não são neutras, em termos de género, sendo *genderizadas*. De acordo com a autora, a *genderização* das organizações implica padrões de “vantagem vs desvantagem, exploração vs controlo, ação vs emoção, significado vs identidade consistem em padrões estipulados através da distinção entre homens e mulheres, masculino e feminino” (Acker, 1990, p. 146). A compreensão das organizações é fundamental para se entender as questões de género que afetam homens e mulheres, tanto no que se refere à masculinidade quanto à feminilidade, já que são construções sociais que estão envolvidas em processos de género que produzem e reproduzem desigualdades de género (Casaca & Lortie, 2018; Santos & Amâncio, 2014). Segundo Acker (1990), a *genderização* nas organizações ocorre através de cinco processos interativos:

I. Construção de divisões em função do género

As organizações refletem as ordens e os enviesamentos de género, uma vez que, privilegiam os fatores sociais e culturais que favorecem os atributos masculinos em detrimento dos femininos (Lewis & Simpson, 2012). Assim, os “processos de distribuição de recursos, ao nível do recrutamento, seleção e planeamento de carreira” são responsáveis pela divisão de género e manutenção das práticas organizacionais (Santos & Amâncio, 2014, p. 709). Por exemplo, nas estruturas hierárquicas das organizações, é possível observar uma maior presença masculina em cargos de poder e tomada de decisão, pois são lhes atribuídas características associadas a uma gestão eficaz, como competências analíticas para planear e ignorar as considerações pessoais e emocionais, em função da tarefa; e uma suposta superioridade cognitiva na resolução de problemas (Acker, 1990).

II. Construção de símbolos e imagens

A representação simbólica de imagens de masculinidade e feminilidade reforçam as diferenças e as desigualdades, principalmente através dos meios de comunicação e do senso comum, onde proliferam a linguagem e imagens do trabalhador e líder ideal com atributos masculinizados (Acker, 1990). Por conseguinte, as características tradicionalmente associadas aos homens são mais valorizadas, uma vez que, “um

trabalhador do sexo masculino, cuja vida está centrada no seu emprego a tempo inteiro, ao longo da vida, enquanto a sua mulher assegura as necessidades pessoais e as suas crianças” (Acker, 1990, p. 149).

III. Interação organizacional

O terceiro processo está relacionado aos padrões de comportamento que ocorrem durante a interação entre homens e mulheres, mulheres e mulheres, homens e homens. Esses padrões estabelecem relações de dominação e submissão, bem como a construção e mobilização de masculinidades, por meio da comunicação organizacional, ou seja, nas interrupções, intervenções e tópicos de discussão ocorre a fixação e reprodução dos papéis sociais (Acker, 1990). Como resultado, os homens são vistos como pessoas ativas e direcionadas para a ação, enquanto as mulheres são passivas e possuem a função de apoiar emocionalmente (Santos & Amâncio, 2014).

IV. Construção e o desenvolvimento de identidades

As representações simbólicas em torno do gênero e a divisão sexual do trabalho são criadas e reproduzidas a partir de ações individuais e coletivas, sendo que as organizações são contextos dinâmicos que podem ser concebidas como “fábricas de gênero” (Calás et al., 2014). Estas disseminam a “ordem de gênero” mais vasta através da valorização das representações sociais dominantes acerca da masculinidade e feminilidade, dos papéis sociais das mulheres e dos homens e da sobrevalorização dos atributos masculinos em detrimento dos femininos (Connell, 2006). A identidade de cada um dos membros da organização é construída e influenciada pela cultura de gênero presente na mesma (Acker, 1990), manifestando-se na “opção pela profissão, o vestuário, a linguagem e a adesão das pessoas às normas de gênero da organização” (Santos & Amâncio, 2014, p. 709).

V. Representações associadas ao gênero

Anteriormente, o gênero era compreendido como uma categoria analítica, dividida entre homens e as mulheres, estabelecendo diferenças definidas pela biologia. Contudo, essa abordagem categórica revela-se inadequada, uma vez que o gênero é um sistema dinâmico que está condicionado pelos padrões sociais entre relações distintas (Connell, 2006; Scott, 1986). Por sua vez, a perspectiva de gênero, as representações associadas ao gênero e, conseqüentemente, a atribuição de caracteres masculinos e femininos, que são fruto de simbolismos associados aos homens e às mulheres, potencializam preconceitos e discriminações (Filho, 2005).

O gênero também exerce influência na construção e desenvolvimento das estruturas sociais da organização através de diversos fatores, como as “rotinas informais e práticas

formais de trabalho, fixação de salários, sistemas de avaliação de desempenho” (Casaca & Lortie, 2018, p.7). Embora a relação entre o género com a formação e desenvolvimento dos processos de estruturas sociais nas atividades de trabalho pareça neutra, os pressupostos e práticas presentes na lógica organizacional, como a responsabilidade, a complexidade do trabalho e a posição hierárquica, são moldados pelo género (Acker, 1990).

Para Connell (2006), nas organizações, assim como em todos os aspetos da vida, as relações sociais são regidas por “regimes de género” que refletem a “ordem de género” predominante na sociedade (Connell, 2006, p.839) e, podem ser divididas em quatro dimensões:

- i. **A divisão do trabalho *genderizado***, ocorre ao longo das linhas de género, através da segmentação entre a produção e o consumo, tendo em conta, a *genderização* das profissões e, a divisão entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico. No contexto organizacional, essa segregação de género pode manifestar-se, por exemplo, no processo de recrutamento, quando os/as empregadores/as optam por não contratar pessoas com grandes responsabilidades familiares. Isto ocorre porque os processos estão, muitas vezes, condicionados por padrões culturalmente apreendidos, associando a codificação cultural das diferentes tarefas, a organização dos processos de trabalho e à hierarquia organizacional, com base no que é tipicamente do masculino ou feminino.
- ii. **As relações *genderizadas de poder*** constituem-se no modo como o controlo, a autoridade e a força são exercidos no contexto das organizações, por meio da hierarquia organizacional, do poder legal, da violência coletiva e individual. No que diz respeito à hierarquia organizacional, é importante destacar a dificuldade que as mulheres enfrentam para alcançar cargos de liderança e, aquando líderes, o desafio em estabelecer autoridade, devido à objeção de alguns homens para a aceitar das suas diretrizes. Por norma, esses homens desconfiam que as regras foram quebradas para a ascensão feminina e acreditam que a sua liderança compromete o sucesso organizacional.
- iii. **As *emoções e relações humanas*** são características de qualquer contexto social, onde podem surgir o apego e o antagonismo, como solidariedade, preconceito, atração sexual e repulsa entre indivíduos e os grupos. O contexto organizacional, não sendo uma exceção, despoleta na divisão *genderizada*

reações opostas. Por um lado, alguns homens aceitam e acreditam nas competências e na facilidade de adaptação das mulheres. Por outro lado, quando os padrões tradicionais estão estabelecidos nas políticas organizacionais, os homens podem sentir injustiça, traição e ressentimentos em relação à mudança

- iv. **A cultura de género e simbolismo** desempenham um papel importante na influência do género no contexto organizacional, acentuando as diferenças através da linguagem, símbolos ou papéis sociais predominantes. Neste sentido, essa influência evidencia a dificuldade de integração das mulheres nas organizações, o que ressalta a necessidade de promover maior neutralidade, eliminando posturas sexistas e/ou comportamentos inapropriados. No entanto, essa mudança ocorre de forma lenta devido à incoerência e complexidade das relações de género.

De facto, é agora amplamente reconhecido que “o local de trabalho não é neutro, é um local central para a criação e reprodução das diferenças de género e desigualdade de género” (Williams, 1995, p.15). A cultura organizacional tem o papel de (re)produzir um padrão contínuo de divisão do trabalho entre mulheres e homens, que influencia a estrutura de autoridade e de poder que está, frequentemente, alinhada com o ideal de masculinidade hegemónica (Araújo et al., 2021; Connell, 2006; Russo, 2013). Tal como o conceito de género, esse tipo de masculinidade é relacional e contextual, construído por meio de tradições, práticas sociais e discursos específicos perpetuados ao nível local, regional e global (Eriksen, 2014).

A masculinidade hegemónica desempenha um papel importante na manutenção da divisão sexual do trabalho e na definição social de tarefas como “trabalho masculino” ou “trabalho feminino” através das ideologias e discursos de género que exaltam a masculinidade, garantindo a posição dominante dos homens (Connell, 2006). Nos bombeiros, onde a masculinidade é hegemónica, características como a resistência, bravura, competência e força, tipicamente identificadas como masculinas, são valorizadas pela natureza da intervenção (Russo, 2013). Em particular, no combate a incêndios, a presença das mulheres é vista como um problema (Ainsworth et al., 2014; Whittaker, 2016).

As desigualdades de género são perpetuadas por diversas ações de homens e mulheres que sustentam a masculinidade hegemónica. Estas práticas incluem o uso de uma linguagem quotidiana que utiliza termos operacionais com eufemismos bélicos, a

escolha de uniformes, a disposição dos espaços de lazer, a valorização de determinadas competências específicas nas oportunidades de emprego, a presença desproporcional de homens, em comparação com as mulheres, nos painéis de recrutamento e o enfoque no treino de força (Eriksen, 2014; Whittaker, 2016). Para além do mais, existem suposições culturais que priorizam o aspeto físico, em alternativa à técnica. Nesse caso, as mulheres que treinam exclusivamente para combater a fraqueza percebida dos corpos femininos, são cúmplices da perpetuação desta masculinidade, pois priorizam a aparência física e não reconhecem a importância da técnica (Whittaker, 2016).

Desta forma, a neutralidade de género nas organizações é inexistente, uma vez que as mulheres são percebidas não como profissionais, mas sim como mulheres (Acker, 1990; Kanter, 1977). Os estereótipos criam expectativas em torno do desempenho perfeito, que, geralmente, enfatizam um profissional desvinculado de responsabilidades sociais, familiares ou crises emocionais que possam resultar na ausência no posto de trabalho, o que não se coaduna com a socialização primária das mulheres (Gouliquer et al., 2020).

Neste contexto, é relevante mencionar o modelo de assimetria simbólica de género, desenvolvido por Lígia Amâncio (1992, 1994), que demonstra como é que os estereótipos de género podem ser um dos maiores obstáculos à promoção da igualdade de género (Casaca & Lortie, 2018).

1.5. Assimetria simbólica de género e o caso dos bombeiros

Durante a construção social, a diferenciação entre o masculino e o feminino não são associadas aos atributos, mas aos conteúdos que definem a masculinidade estarem interligados com outras categorias supraordenadas. Já os significados femininos estão unicamente marcados pela categoria sexual (Amâncio, 2002). Nos bombeiros, tal como em outras profissões vistas como masculinas, a sub-representação das mulheres (RNBP, 2023) está relacionada com as assimetrias que são evocadas pelas representações simbólicas sobre o género feminino e o masculino (Gouliquer et al., 2020).

As mulheres, de acordo com o modelo de assimetria simbólica, possuem uma identidade grupal, enquanto os homens, mesmo em grupo, são percebidos como indivíduos (Amâncio, 1992, 1994). Essa individualização dos homens permite que estes desenvolvam uma identidade individual. Em contraste, as mulheres estão constantemente associadas aos conteúdos simbólicos que representam a sua categoria, como “expressividade, dependência e submissão” (Amâncio, 1992, p.10). Por consequência, o bom desempenho das mulheres é, geralmente, atribuído a fatores externos e

circunstanciais, já o dos homens é atribuído a fatores internos e às características que lhe estão associadas a “instrumentalidade, independência e dominância” (Amâncio, 1992, p.10).

O modelo de assimetria simbólica surge, então, com o propósito de analisar as representações que estabelecem uma assimetria entre o gênero masculino e feminino, as normas comportamentais aplicadas a homens e a mulheres, bem como as diferentes explicações para esse comportamento (Amâncio, 1992, 1994). De acordo com Amâncio (1992), as representações simbólicas acerca dos gêneros feminino e masculino são construídas socialmente e reforçadas por meio de processos simbólicos, como a linguagem, os traços físicos ou as práticas sociais e têm o poder de influenciar as expectativas de comportamento e as diferentes posições objetivas ocupadas pelos homens e mulheres na sociedade.

As assimetrias simbólicas são mantidas e perpetuadas pelos estereótipos de gênero (Amâncio, 1994), que se baseiam em “generalizações preconcebidas e simplistas, profundamente enraizadas na sociedade, acerca da feminilidade e da masculinidade, das características, das capacidades, dos papéis sociais e das aspirações de mulheres e homens” (Casaca & Lortie, 2018, p. 19). Simultaneamente, estas perspectivas estão presentes nas organizações e instituições sociais, ou seja, nos regimes de gênero, de acordo com Connell (2002). Trata-se, assim, do “modo não consciente nas normas, valores, autopercepções, expectativas e práticas sociais” que é continuamente reconstruído através de pequenos atos do cotidiano (Casaca & Lortie, 2018, p. 19).

É importante destacar que as expectativas de comportamento para as mulheres, geralmente, envolvem características como o carinho e sensibilidade, o que condiciona a sua progressão em carreiras que são predominantemente masculinizadas. Isso ocorre porque as características associadas à liderança, como a assertividade, ambição e independência são consideradas facilitadores desse papel e são mais atribuídas aos homens (Russo, 2013).

No caso específico da profissão de bombeiro/a, as mulheres enfrentam desafios devido às exigências que foram estabelecidas de acordo com os padrões masculinos. Como resultado, as características e a cultura feministas são rejeitadas, ocorrendo discriminação e perpetuação de um código e cultura masculinizada (Gouliquer et al., 2020; Russo, 2013). Isso contribui para a divisão sexual do trabalho, que se refere à forma como historicamente homens e mulheres foram designados para diferentes papéis no contexto profissional, explicando, assim, a sub-representação das mulheres nas

corporações. Essa divisão sexual é construída com base em suposições de competência e na percepção culturalmente diferenciada do trabalho entre homens e mulheres (Pilcher & Whelehan, 2017).

A persistência de uma cultura hostil nos quartéis de bombeiros gera discriminação em relação à progressão de carreira profissional das mulheres (Russo, 2013). Dessa forma, as mulheres enfrentam diversas barreiras institucionais, resistência por parte dos colegas de trabalho e consequências do ambiente masculinizado e das construções sociais associadas a homens e mulheres. Por exemplo, no início, as instituições não possuíam camaratas e balneários adequados para as mulheres e o equipamento de proteção e fardas não era adaptado às características anatômicas das mulheres (Gouliquer et al., 2020; Russo, 2013).

A resistência dos colegas de trabalho está relacionada ao ceticismo da capacidade de as mulheres desempenharem corretamente as funções de bombeira. Essa resistência é alimentada pela desconfiança em relação às principais motivações das mulheres num campo tradicionalmente dominado por homens, assim como pela dificuldade em aceitar que a profissão deixe de ser exclusivamente masculina, o que diminui a percepção do heroísmo associado aos homens (Gouliquer et al., 2020; Russo, 2013).

As consequências do ambiente masculinizado e das construções sociais contribuem para o fenômeno do *tokenism*, que se manifesta por meio da segregação horizontal e vertical, a existência de barreiras de vidro e da cultura organizacional com traços representativos, como o estatuto, o gênero e a idade. Esses processos de segregação contribuem para a dificuldade de aceitação da presença feminina em diversas funções e na progressão de carreira, além de aumentarem a probabilidade de assédio, isolamento e desvalorização das mulheres nas corporações de bombeiros (Gouliquer et al., 2020; Russo, 2013). Dessa forma, surgem as barreiras de vidro, que, muitas vezes, impedem o acesso equitativo a diversas oportunidades, permitindo, assim, a persistência de uma cultura organizacional marcada por tradições, em que as mulheres não são devidamente reconhecidas e valorizadas (Russo, 2013).

Posto isto, é possível assumir que a assimetria de gênero influencia as vivências e as estratégias que as mulheres utilizam, visto que se encontram em condição de “dupla minoria”. Isso significa que elas estão sub-representadas na profissão de bombeiros/as e pertencem a um grupo socialmente dominado (Santos & Amâncio, 2014). No entanto, é importante considerar também a perspectiva dos homens, enquanto grupo socialmente

dominante, colmatando a lacuna existente na investigação sobre os/as bombeiros/as em Portugal, através da intersecção entre a perspetiva de género e o *tokenism*.

Assim, o presente estudo pretende analisar as dinâmicas de género que existem nos bombeiros no sentido de explorar as experiências vivenciadas pelas mulheres bombeiras e identificar como elas gerem a situação de desigualdade em que se encontram. Especificamente, sustentadas pelo enquadramento teórico exposto, pretendemos:

- i. corroborar os pressupostos de Kanter (1977, 1993), verificando se as mulheres vivenciam as três consequências negativas identificadas pela autora: a elevada visibilidade, gerando pressões para o seu bom desempenho; a polarização das diferenças entre si e o grupo dos dominantes (os homens) por parte destes, levando ao isolamento social delas; e a assimilação aos papéis estereotípicos do seu grupo de pertença, podendo resultar na dificuldade de elas se expressarem livremente;
- ii. analisar as estratégias adotadas pelas mulheres bombeiras que são alvo do fenómeno do *tokenism* neste contexto de predomínio masculino;
- iii. analisar as perspetivas dos homens envolvidos no contexto dos bombeiros sobre a presença de mulheres nesse contexto.

Capítulo II. Metodologia

2.1. Participantes

A amostra deste estudo é composta por 18 participantes, distribuídos igualmente em termos de sexo, ou seja, nove homens (50%) e nove mulheres (50%). Estes/as fazem parte de seis corporações de bombeiros voluntários distribuídas pelo distrito de Lisboa (1 corporação) e de Viseu (5 corporações). Para a inclusão na amostra, os/as participantes tinham de ser voluntários/as ou voluntários/as e profissionais, encontrarem-se ativamente envolvidos/as nas suas funções, pertencerem a uma Corporação de Bombeiros Voluntários, terem entre 18 e 65 anos e proficiência na língua portuguesa.

As 18 entrevistas individuais semiestruturadas foram realizadas entre fevereiro e maio de 2023. Todos/as os/as participantes possuíam nacionalidade portuguesa, variando as suas idades entre os 24 e 56 anos ($M = 38$ anos; $DP = 9,54$), sendo os homens, em média, cinco anos mais velhos ($M = 40$ anos; $DP = 12,05$) do que as mulheres ($M = 35$ anos; $DP = 6,13$).

Os/as entrevistados/as exercem a atividade de bombeiro há 13 anos, em média ($DP = 9,34$), com um mínimo de 2 e o máximo de 32 anos. Destacando que, a média de tempo de serviço dos homens é de 17 anos ($DP=9,95$) e das mulheres é de 9 anos ($DP=8,26$).

Em relação ao estado civil, quatro homens e duas mulheres estão casados/as (33,33%), dois homens e três mulheres estão em união de facto (27,78%), e três homens e quatro mulheres são solteiros/as (38,89%). Entre os/as participantes, dois homens e três mulheres têm os seus cônjuges a exercer a profissão de bombeiro/a. Quanto ao número de filhos/as, metade dos/as participantes menciona não ter filhos/as, e a outra metade refere ter entre um/a e dois filhos/as. Por fim, no que concerne às habilitações literárias, predomina o 12º ano (66,66%), seguindo-se a licenciatura ou curso superior profissional (22,22%); tendo os/as participantes com mestrado e com estudos até ao 9º ano a mesma percentagem (5,56%).

Relativamente aos postos, os bombeiros, enquanto organização, apresentam uma estrutura hierarquizada. Os mesmos iniciam o seu percurso num estágio de um ano em formação (do qual estão seis meses em contexto de trabalho). Após a avaliação final do estágio, são promovidos/as a bombeiro/a de 3ª classe. Permanecendo cerca de três anos em cada categoria, os/as bombeiros/as podem concorrer a outras vagas e frequentar cursos específicos na Escola Nacional de Bombeiros (ENB) até alcançarem o posto de chefe. Assim, o percurso inicia-se no estágio, segue para bombeiro/a de 3ª classe, bombeiro/a de 2ª classe, bombeiro/a de 1ª classe, subchefe e termina em chefe. Caso seja um

estagiário/a com uma licenciatura, se for do interesse do mesmo poderá ingressar na formação para acesso à carreira de bombeiro oficial, no total de 350 horas e permanecer três meses em contexto de trabalho. Só no final deste processo se poderá candidatar a oficial bombeiro/as de 2ª classe, oficial bombeiro/a de 1ª classe, oficial bombeiro/a principal e oficial bombeiro/a superior. Todos os elementos, com ou sem licenciatura, poderão concorrer às categorias de oficial caso haja vagas no quadro e cumpram todos os requisitos de formação e ingresso. Para atingir os quadros de comando é necessário concluir com sucesso os cursos na ENB e ser nomeado/a pela entidade detentora para exercer o cargo de adjunto, segundo-comandante e comandante (ENB, 2023).

Para melhor compreender a amostra, no Quadro 2.1., é possível observar a distribuição dos postos dos bombeiros por sexo.

Quadro 2.1. *Postos dos bombeiros por sexo*

Posto profissional	Mulheres	Homens	Total
Bombeiro/a Voluntário/a	-	1	1
Bombeiro/a 3ª classe	1	1	2
Bombeiro/a 2ª classe	5	2	7
Bombeiro/a 1ª classe	1	1	2
Subchefe	1	2	3
Chefe	1	-	1
Quadros de Comando (Adjunto/a, Segundo/a- Comandante e Comandante)	-	2	2
Total	9	9	18

2.2. Procedimento

Para a realização do presente estudo, foram elaborados alguns documentos fundamentais, tais como o consentimento informado (Anexo A), um questionário sociodemográfico (Anexo B), dois guiões de entrevista individual semiestruturados (Anexo C e D) e o *debriefing*/explicação da investigação (ver Anexo E). Estes documentos foram submetidos à Comissão de Ética do Iscte - Instituto Universitário de Lisboa no dia 25 de novembro de 2022 e, em 19 de janeiro de 2023 recebeu um parecer favorável.

O contacto com os/as participantes foi estabelecido por meio de mensagens de texto, nas quais foi solicitada a sua participação no estudo e explicados os objetivos do mesmo. Foi adotada a técnica “bola de neve”, ou seja, à medida que as entrevistas foram sendo realizadas, foi solicitado aos/às entrevistados/as os contactos de outros/as colegas. Após o contacto e a autorização dos/as mesmos/as, foram-lhes sempre oferecidas duas opções para a realização das entrevistas: online ou presencial. Catorze entrevistas ocorreram em formato presencial, num lugar calmo do quartel, e quatro foram realizadas online, através da Plataforma Zoom.

Todas as entrevistas foram realizadas após a assinatura do consentimento informado, onde eram apresentados os objetivos e procedimentos do estudo, bem como a garantia do anonimato e confidencialidade dos dados. Nele, também foi clarificada a natureza voluntária da participação e a permissão para a gravação da entrevista, com o objetivo de uma transcrição fidedigna. Às pessoas entrevistadas via zoom, este foi preenchido pelo próprio previamente à entrevista, assim como o questionário sociodemográfico.

No final de cada entrevista, foi feito um *debriefing* que pretendeu agradecer a participação no estudo e clarificar o objetivo da investigação. As entrevistas demoraram entre 00h12m e 1h15m. Após a conclusão das mesmas, foi realizado um processo cuidadoso de transcrição, garantindo o anonimato e confidencialidade das pessoas entrevistadas, removendo quaisquer informações que as pudessem identificar.

Em seguida, o *corpus* do material das entrevistas foi analisado com recurso à análise temática de Braun e Clarke (2006), uma metodologia qualitativa de análise de dados amplamente utilizada, nomeadamente em Psicologia, porque permite “identificar, analisar e reportar padrões (temas) nos dados” (p. 79).

2.3. Instrumentos

Tal como supramencionado, a recolha de dados foi realizada através de uma abordagem qualitativa com recurso a dois instrumentos distintos. Num primeiro momento, para estabelecer uma conexão inicial entre a entrevistadora e a/o entrevistada/o, foi aplicado um breve questionário sociodemográfico. Esse questionário teve como objetivo obter informações relevantes sobre as/os entrevistadas/os, tais como: o género, a idade, a nacionalidade, o estado civil, o número de filhos/as, as habilitações literárias, o ano que iniciaram a profissão, entre outras informações, conforme detalhado no Anexo B. Os dados permitirão não só caracterizar e compreender a amostra, como também interpretar os resultados provenientes da investigação.

Num segundo momento, recorreremos à entrevista individual semiestruturada como principal técnica de recolha de dados. Esta técnica permite explorar as experiências, opiniões e crenças das/os entrevistadas/os e, assim, obter informações detalhadas e aprofundadas sobre um determinado fenómeno ou tema (Aíres, 2015). Neste sentido, elaborámos dois guiões: um adaptado às mulheres bombeiras; grupo de *tokens*; dominado (Anexo C) e outro adaptado aos homens bombeiros; grupo dos dominantes (Anexo D). Ambos abrangem quatro grandes tópicos: i) o ingresso nas corporações dos bombeiros; ii) as desigualdades de género no contexto profissional; iii) o contexto profissional atual; e iv) a gestão da situação de desigualdade de género existente neste contexto marcadamente masculino.

2.4. Estratégia analítica

A análise temática, conforme descrita por Braun e Clarke (2006), é considerada flexível, rigorosa e compatível com outras abordagens qualitativas, tornando-a uma escolha vantajosa para a análise dos dados. A sua flexibilidade permite uma maior adequação às necessidades e objetivos do estudo, enquanto a sua rigidez se deve ao facto de ser uma técnica sistemática e repetível, o que aumenta a validade e a fiabilidade dos resultados de pesquisa.

Esta abordagem pode ser dedutiva e indutiva, permitindo a identificação de padrões nos dados através de categorias predefinidas identificadas pela leitura bibliográfica ou identificar novos temas emergentes durante o processo de análise (Braun & Clarke, 2006). Nesta investigação, realizámos uma análise mista, recorrendo às duas abordagens. Na abordagem dedutiva, tendo em consideração a literatura realizada, identificámos os três temas associados às consequências identificadas por Kanter (1977, 1993): visibilidade, polarização e assimilação. Já na abordagem indutiva, a codificação das entrevistas foi realizada a partir das inferências suscitadas pelos dados (Braun & Clarke, 2012).

Para a realização da análise temática, as autoras Braun e Clarke (2006) propuseram seis fases distintas de análise que, sempre que necessário, devemos avançar ou retroceder nas mesmas. Tendo em consideração as autoras, ao longo da análise, considerámos estas seis fases, ou seja: 1) a familiarização com os dados, através da transcrição e leitura dos dados; 2) a codificação sistemática dos dados, identificando categorias ou códigos que descrevem as características dos dados; 3) a identificação e organização desses mesmos códigos por temas relevantes; 4) a revisão e definição dos temas, de modo a criar um sentido claro e preciso dos dados, elaborando um mapa da análise temática; 5) a análise

dos temas em mais detalhe; e, por último 6) a produção de um relatório final com os temas e padrões identificados, incluindo excertos das entrevistas que refletem as estratégias e experiências dos/as entrevistados/as.

No capítulo seguinte são apresentados os resultados.

Capítulo III. Resultados

A análise permitiu identificar oito grandes temas, designados da seguinte forma: i) ingresso nas corporações de bombeiros; ii) obstáculos *genderizados* no contexto profissional; iii) *genderização* da profissão de bombeiros/as; iv) a caminho da igualdade de género na profissão; v) a in/visibilidade das mulheres nos bombeiros; vi) a polarização das diferenças entre mulheres e homens; vii) a assimilação aos papéis estereotípicos das mulheres; e viii) as estratégias das mulheres para gerirem a condição de *tokens*. Cada um destes temas engloba vários subtemas demonstrados no Quadro 3.1.

Quadro 3.1. *Temas e subtemas*

Temas	Subtemas
Ingresso nas corporações de bombeiros	Fatores motivacionais e influências pessoais para ingressar nos bombeiros
	Diferenças de género nas reações face ao ingresso na profissão
	Diferenças de género na integração no contexto
Obstáculos <i>genderizados</i> no contexto profissional	Diferenças de género nos obstáculos encontrados no contexto profissional
	Impacto da maternidade na vida das mulheres bombeiras
<i>Genderização</i> da profissão de bombeiros/as	Consciência entre as mulheres de que os bombeiros são uma profissão masculina
	Desafios enfrentados pelas mulheres nas infraestruturas
	Culpabilização das mulheres
A caminho da igualdade de género na profissão	Valorização da entrada das mulheres na profissão e da complementaridade de género
	Igualdade de género em relação às expectativas profissionais face às mulheres e aos homens
In/visibilidade das mulheres nos bombeiros	Mulheres como foco de atenção
	Necessidade acrescida de as mulheres provarem as suas competências
	Tratamento diferenciado das mulheres

	Assédio sexual
Polarização das diferenças entre mulheres e homens	Discriminação face às mulheres
	Dinâmicas de grupo alteradas com a presença das mulheres
Assimilação aos papéis estereotípicos das mulheres	Paternalismo exercido pelos homens
	Perceções de fragilidade, emotividade e cuidado atribuídas às mulheres
Estratégias das mulheres para gerirem a condição de <i>tokens</i>	Adoção de uma postura masculina
	Desafio dos estereótipos tradicionais de género
	Comunicação transparente e objetiva para lidar com as desigualdades de género e fomentar um espaço de trabalho mais equitativo

3.1. Ingresso nas corporações de bombeiros

O primeiro tema identificado neste estudo é referente ao ingresso nas corporações de bombeiros, dividindo-se em três subtemas: os i) fatores motivacionais e influências pessoais para ingressar nos bombeiros; ii) as diferenças de género nas reações face ao ingresso na profissão; e as iii) diferenças de género na integração no contexto.

No que concerne ao primeiro subtema, é possível identificar vários fatores que influenciaram o ingresso dos/as participantes nos bombeiros. Esses fatores englobam experiências pessoais; o envolvimento com a causa; a influência familiar; o apreço pelo trabalho dos bombeiros e a sensação de missão cumprida. Assim, como evidenciam os seguintes excertos, o modo como todos estes fatores influenciaram a motivação e a escolha destas mulheres e homens a ingressar na área dos bombeiros, revela a complexidade envolvida neste processo de tomada de decisão:

“O meu primeiro contacto com os bombeiros foi uma visita de estudo no quarto ano. Aconteceu quando o quartel foi inaugurado e fomos lá fazer uma visita e eu estava sempre a olhar e a pensar “*Que fixe, isto deve ser um ambiente espetacular*”.” (E1, mulher)

“E, pronto, por isso, acho que esse bichinho sempre esteve em mim. (...) O reconhecimento sobre aquilo que a minha mãe fazia e admirar o trabalho dela. E,

depois, naquele acontecimento, sentir que não só para os meus, mas, por exemplo, estamos na rua e é necessário ajudar alguém ou prestar auxílio que me levaram a entrar nos bombeiros.” (E2, homem)

“É assim, na altura já tinha um exemplo, porque o meu pai também já era bombeiro. Eu já via os exemplos dele e, assim, comecei a frequentar os bombeiros também com ele.” (E10, homem)

“Eu tive irmãos que eram bombeiros e, sempre me motivou muito vê-los a sair para os socorros. (...) E sempre gostei muito do trabalho pela solidariedade. (...) Ninguém anda aqui pelo dinheiro que ganha, nós andamos aqui muito porque gostamos e é aquele sentimento de missão cumprida. (...) Apesar de não ser uma profissão muito valorizada, no final, quando bem feita, é aquela sensação de que fiz o que eu podia... E é tão bom.” (E11, mulher)

“Ajudar o próximo. (...) poder ajudar e fazer socorro, que era uma área que me interessava.” (E13, homem)

“O poder ajudar as outras pessoas e ser útil para que nada faltasse a elas.” (E16, mulher)

Outro subtema identificado revela diferenças de género nas reações que os/as entrevistados/as enfrentaram quando optaram por ingressar nos bombeiros. De facto, percebe-se que as mulheres encontraram mais resistências do que os homens no ingresso na profissão por parte da sua rede de suporte. Algumas delas relataram que, inicialmente, os seus progenitores reprovaram a sua intenção de ingressarem nesta carreira profissional, expressando preocupações com a segurança e os riscos envolvidos na profissão. Já no que diz respeito às reações dos amigos e amigas, estas foram maioritariamente positivas, embora alguns tenham realizado referências à ousadia de uma mulher optar por uma profissão ainda socialmente percebida como masculina:

“A minha mãe nunca viu este caminho muito bem. (...) Os meus amigos tiveram boas reações e foi uma ideia bem aceite por eles. E havia mais colegas a inscreverem-se e isso motiva-me. Em geral, foi um *feedback* muito motivador e positivo. E com bastante apoio, claro.” (E2, homem)

“O meu pai adorou a ideia (...) a minha mãe, na altura, ficou a pensar com o coração (...), mas aceitou até eu conseguir. E, hoje, (...) a minha mãe diz quem eu sou e toda a gente me conhece e isso enche-os de orgulho, e é muito bom sentir isso.” (E9, mulher)

“Olha, eu inscrevi-me nos bombeiros (...) à revelia da minha mãe, eu falsifiquei a assinatura da minha mãe, literalmente. (...) Eu inscrevi-me (...) e o segundo-comandante recebeu-me e deu-me uma folha para os meus pais assinarem e eu andei muito tempo à revelia dos meus pais. (...) Mas depois ela ficou contente e acho que hoje é um grande motivo de orgulho e, até porque, grande parte da minha família seguiu as minhas pisadas e continuam a ser bombeiros. Acaba por ser uma linhagem.” (E11, mulher)

“Vim para os bombeiros (...), porque o meu irmão também decidiu vir, e como o meu irmão também veio, os meus pais foi naquela, “*tudo bem, vão os dois*”. Mas, de forma geral, as pessoas gostam, é um motivo de orgulho, principalmente, no meu agregado familiar. Embora, os penalizemos muito...” (E13, homem)

“Disseram que eu era louca, completamente. A nível familiar, uma vez que, tenho um irmão que é bombeiro, da parte da mãe e do pai, é sempre aquela preocupação de que íamos os dois para os incêndios, vai acontecer isto ou aquilo e são logo os dois... é sempre aquela preocupação. Os meus amigos disseram mesmo que eu era louca e que ia deixar de ter tempo para mim.” (E15, mulher)

“O meu pai sempre me apoiou muito nessa decisão, porque foi uma coisa que também gostou em toda a vida. Já a minha mãe ficou sempre um pouco de pé atrás com a questão dos incêndios e assim. Fica sempre preocupada quando sabe que eu vou para um incêndio, mas sabe que aquilo que eu gosto, por isso, nunca pôs nenhum tipo de problema.” (E18, homem)

Um último subtema mostra as diferenças de género percebidas na integração dos/as entrevistados/as nos bombeiros. Por um lado, algumas mulheres mencionaram a sensação de serem postas de lado logo no início, especialmente por não pertencerem a uma família

de bombeiros, enquanto outras enfrentaram obstáculos provenientes de figuras de autoridade que defendiam o resguardo das mulheres para tarefas domésticas. Apesar desses desafios iniciais, a maioria das entrevistadas destacou o bom acolhimento e a facilidade de integração nas corporações de bombeiros. Em contraste, como espelham os excertos, todos os homens entrevistados mencionaram uma recepção calorosa e uma boa integração, fazendo referências a laços familiares, conhecimentos prévios e o sentimento de serem acolhidos como parte da família dos bombeiros:

“Ao passar lá muito tempo, percebe-se que aquilo é um local de trabalho e, portanto, eu fui bem integrada, mas, obviamente que, depois, há todo um ambiente por trás que nem sempre é positivo, mas, pronto a integração foi boa.” (E1, mulher)

“Nos bombeiros, não [encontrou obstáculos], até porque a maioria do pessoal de lá é conhecida dos meus pais e houve sempre ali uma boa interação entre nós. Eles agarraram-me como se fosse da família.” (E3, homem)

“Quando eu entrei, havia muitos jovens que eram primos de bombeiros, irmãos de bombeiros e eu era tipo a única que não era. Mas só senti isso no início e até era posta assim um bocado mais de lado (...).” (E4, mulher)

“Então, eu encontrei ali um bocadinho de entrave por parte do comandante, o comandante era já um senhor de certa idade, que dizia que as meninas eram para ficar mais resguardadas. E, aí, foi a minha maior batalha.” (E6, mulher)

“Quando entrei, eram duas mulheres no ativo, já tinha havido outras, mas, se calhar, não souberam lidar com a diferença, lá está. (...) Eu sentia que, claramente, nessa fase, era difícil eles perceberem que as mulheres estavam a entrar no mundo deles. (...) Nunca foram desagradáveis, digamos assim, mas notava-se que havia sempre aquela estranheza, por alguns, não por todos, porque ficavam felizes por ter uma mulher com eles.” (E9, mulher)

“Foi bastante fácil, porque, desde pequenino que o meu pai sempre me trouxe para o quartel. Então, acompanharam o meu crescimento. Quando chegou a altura dos 18 anos e que podia subir de posto, já toda a gente me conhecia, todos

acompanharam o meu crescimento aqui dentro, dos mais antigos. Foi bastante fácil.” (E18, homem)

3.2. Obstáculos *genderizados* no contexto profissional

No segundo tema identificado é possível verificar os obstáculos presentes no contexto profissional dos bombeiros, com destaque para dois subtemas principais: i) as diferenças de género nos obstáculos encontrados no contexto profissional; e o ii) impacto da maternidade na vida das mulheres bombeiras.

O primeiro subtema mostra que as vivências nas corporações de bombeiros são influenciadas por perceções de género que se manifestam através de obstáculos e des/vantagens distintas para homens e mulheres. De modo bastante notório, é saliente um consenso entre as vozes femininas e masculinas sobre a centralidade atribuída à força física, um fator que ganha destaque no modo como as mulheres são tratadas. Especificamente, fica claro que esta diferença é uma perceção profundamente enraizada nos bombeiros, afetando a dinâmica das tarefas atribuídas a homens e mulheres. Além do mais, vários relatos indicam que a entrada das mulheres no mundo dos bombeiros nem sempre foi uma decisão totalmente aceite pela comunidade, havendo mesmo uma certa relutância por parte de alguns membros da corporação, o que, reflete a persistência de estereótipos relativamente à capacidade das mulheres em desempenhar certas funções, apesar das competências demonstradas:

“Pronto, mas lá está, ok, a nível biológico, nós somos diferentes e não há dúvida de que os homens têm mais força, biologicamente, do que as mulheres, mas nós, com treino, fazemos tanto ou mais que eles. (...) Eu posso dizer que liguei, por exemplo, muito mais à força dos membros superiores e, dado que eu não tinha nenhuma, então, quando eu fui para lá, ou seja, eu tenho de ter a perceção e ser realista, portanto, se eu não tenho muita força nos braços, é uma coisa que eu tenho de trabalhar para, quando estiver a desempenhar as minhas funções, fazer bem ou minimamente bem.” (E1, mulher)

“Fora dos bombeiros, não sei se elas são tratadas de forma diferente. Dentro dos bombeiros, nós temos aí várias situações em que estamos a pôr algum algumas restrições às meninas (...) que é na condução. (...) Às meninas há mais essa restrição.” (E8, homem)

“Porque ainda há algumas mentalidades um pouco retrógradas. Há pessoas que ainda vivem um bocadinho o antigamente e que, de certa forma, não acham que as mulheres são capazes de exercer algumas funções, mas sim toda a gente é capaz de exercer uma função, desde que tenha determinação e trabalhe por isso.” (E13, homem)

“Depende da ação que estamos a fazer, mas, nomeadamente, numa situação em que seja necessário exercer mais força física. Por exemplo, na nossa vida de bombeiro, isso acontece muito, há equipamentos que são muito pesados e é óbvio que a preparação física, por vezes, não é semelhante. Nós, estamos mais preparados fisicamente, por exemplo, e isso é um dos fatores determinantes.” (E13, homem)

“Por exemplo, num acidente, em que tenha de sair desencarceramento, um carro com as ferramentas que cortam os veículos, ainda há muito aquela situação “*Ai, a mulher não pode ir, porque a mulher não consegue pegar numa tesoura ou num expansor.*”, porque eles acham que é uma tarefa muito complicada para a mulher, mas que o homem consegue, tipo situações, deste género.” (E15, mulher)

“Eu acho que, neste meio, as mulheres ainda são um pouco discriminadas por causa das suas condições físicas e porque são mulheres e depois têm a família para tomar conta... Eu acho que é nesse sentido que ainda somos um bocadinho discriminadas.” (E16, mulher)

Um segundo subtema evidencia que a questão da maternidade é destacada como um dos momentos cruciais na vida das mulheres bombeiras, uma vez que cria um conjunto de limitações no acesso aos direitos, comparativamente aos homens. De facto, as mulheres expressam preocupações com a falta de proteção e apoio durante a maternidade, sendo penalizadas nas avaliações e, conseqüentemente, na progressão de carreira, revelando ainda dificuldades na conciliação das suas responsabilidades profissionais com questões relacionadas com as funções maternas, como a amamentação e os cuidados prestados aos/às filhos/as. De igual forma, os homens também mencionam a maternidade como um fator que pode dificultar o percurso das mulheres bombeiras, reconhecendo as limitações enfrentadas pelas mulheres devido às responsabilidades familiares.

“Talvez tenham um bocadinho o caminho mais dificultado por um fator. E não é tanto no seu percurso inicial, de forma sincera, é a partir do momento em que decidem constituir família. Eu acho que esse é o momento-chave e é o momento em que as mulheres, entre aspas, são barradas nos mesmos direitos que os homens têm dentro de um corpo de bombeiros, principalmente, quando são mães. A limitação da licença e pela questão, depois, do período da amamentação, em que não há uma justificação legal para poderem não cumprir os piquetes noturnos, por exemplo. É da nossa responsabilidade interna dizer que não, durante um período de 1 ano, pelo menos, a bombeira está liberta de cumprir ordens de serviço noturno, mas isso não acontece de forma legal e, portanto, são penalizadas em relação a isso.” (E5, homem)

“É pena é que com a maternidade, que é mesmo assim, se calhar, corta aqui um bocadinho o que nós gostávamos mais de fazer e de estar mais presentes, mas não podemos pegar no nosso filho e dizer “*Vais ali para o frigorífico, conservas-te até amanhã, até nós voltarmos*”, não. Claro que eu, desde que fui mãe, ser mulher bombeira, foi complicado. (...) Uma colega que está a passar por essa fase e sente isso agora e vê que não é fácil ter uma criança para amamentar e ter de cumprir escalas, ter de vir ao toque de sirene, é, tipo, se o marido está em casa é, “*toma lá, mas eu vou para o incêndio ou vou para aqui ou para ali*”. O meu filho, muitas vezes, ficou em segundo; terceiro; quarto; quinto plano, muitas vezes...” (E6, mulher)

“Hoje, não há muito problema em se ser bombeira, não há. Há, ainda, a questão de ser mãe, pronto, ter o período com bebés e, depois com a amamentação, ainda há algum obstáculo nisso. (...) Acho que não há obstáculo nenhum, tirando isso dos filhos.” (E8, homem)

“Não é fácil conciliar uma vida familiar e bombeiros, não é... isto é uma ginástica todos os dias, portanto, não é fácil e acredito que, muita das vezes, é um bocado por aí. As próprias mulheres até podem ter vontade, e conheço alguns casos de algumas pessoas que diziam que até iam, mas que não conseguem porque isto; porque aquilo; porque tenho os filhos pequenos.” (E9, mulher)

“Embora, uma mulher tem sempre mais... chega a um ponto, que, se calhar, tem mais dificuldades em comparecer, ao fim, depois de casadas e com filhos, é mais difícil. A disponibilidade muda muito.” (E10, homem)

“Eu fui mãe e tive de fazer exatamente as mesmas escalas que os outros, mas tenho um filho em casa para amamentar à noite. Não há nada que me beneficie em relação a isso. Eu tive uma avaliação muito mais baixa que os meus colegas, porque não consegui atingir um patamar de horas, mas ninguém me protege por causa disso. Ninguém diz *“Foste mãe agora, tens o direito de criar a tua estabilidade novamente e regressares. Mas dentro desse criar, não vais ser penalizada por isso.”*. E, se calhar, muitas mulheres quando chegam à maternidade e é o que acontece muitas vezes, dizem *“Para mim acabou, isto chega.”*, porque isto é uma grande penalização para as mulheres.” (E11, mulher)

“A desvantagem, é mesmo em relação à questão mais pessoal e não profissional. Porque eu, na minha profissão, faço tudo o que os homens fazem. Acho que a desvantagem de ser mulher bombeira é mesmo a questão pessoal, porque, quem é casado, como eu, e tem filhos... passamos menos tempo disponíveis, temos menos disponibilidade familiar e é muito mais fácil ser homem bombeiro em relação à família, certo? Porque, ok, está a mulher em casa com o filho, que trata da casa, que trata do filho. E o homem, ok, estando o homem em casa com o filho e a mulher não estando, eu falo por uma questão pessoal, não é? O meu filho diz *“Ó mãe, vais outra vez!?”*, é mesmo, em questão familiar, é mais difícil para nós, mulheres, as questões familiares...” (E12, mulher)

3.3. Genderização da profissão de bombeiros/as

O terceiro tema identificado no *corpus* das entrevistas revela a existência de uma *genderização* da profissão de bombeiro/a, englobando três subtemas em torno: i) da consciência entre as mulheres de que os bombeiros são uma profissão masculina; ii) dos desafios enfrentados pelas mulheres nas infraestruturas; e a iii) da culpabilização das mulheres.

No primeiro subtema, as mulheres entrevistadas demonstram uma consciência clara de que esta área profissional tem sido historicamente associada aos homens. Em contraste, os entrevistados destacam uma visão positiva em relação à crescente presença de

mulheres na profissão, descurando a percepção da profissão como predominantemente masculina. No entanto, apesar das percepções sobre a profissão ser predominantemente masculina, muitas mulheres bombeiras sentem-se realizadas e não veem a sua presença no contexto como um problema, enfatizando que estão habituadas a esse mundo:

“Acho que continua a ser uma profissão que é vista como uma profissão mais masculina e com mais homens, tirando a parte pré-hospitalar que acho que aí já abrange os dois géneros. (...) os incêndios, já é visto como algo que requer mais força física e é sempre visto, até pelas próprias mulheres, como algo mais desafiante. (...) Mas eu conheço mulheres que têm um bocado de entraves quando há um incêndio e preferem ficar com as ambulâncias e dizem-me “*vai tu que gostas!*”. Acho que ainda é considerada uma profissão muito masculina” (E4, mulher)

“Eu era “Maria rapaz” e, então, isso cativava-me mais a ir para os bombeiros. (...) Não podemos dizer que não agimos como mulher, porque nós somos mulheres, mas numa vertente masculina. Eu sou mulher e não me pinto, vou raramente ao cabeleireiro, até me esqueço de lá ir, não pinto as unhas, mas sou mulher e isso ninguém me pode tirar. Sou mulher, mas num trabalho masculino e encaixamos perfeitamente.” (E6, mulher)

“Eu quando entrei nos bombeiros, tinha acabado de sair do exército, portanto, eu sempre vivi no mundo de homens. (...) O meu pai adorou a ideia [da inscrição nos bombeiros] (...) Como ele costumava dizer “*não tive rapaz, mas tu vestiste calças como um rapaz; tu jogavas à bola, foste para a tropa, foste para os bombeiros e sempre fizeste coisas que os homens fazem*”.” (E9, mulher)

“Eu acho que, cada vez mais, vamos ser mais (mulheres). Porque existia, antigamente, a ideia de que o trabalho de *background*, o trabalho do quartel era feito pelas mulheres e os homens faziam a primeira intervenção...” (E11, mulher)

“Eu acho que estou muito bem realizada com aquilo que faço e com a minha vida. E, então, eu não tenho esse problema de ser mulher num meio em que é visto por muitos homens, porque eu nunca pensei nisso e eu nunca penso que nós deveremos ser superiores ou eles devem; se eles sentem ou se nós sentirmos (...),

estamos habituadas a este mundo e não vemos este mundo como um mundo maioritariamente de homens. Nós trabalhamos, gostamos do que fazemos e, sim é maioritariamente de homens.” (E12, mulher)

“O que é que eu acho que é ser mulher nos bombeiros? Eu acho que é tentarmos mostrar aquilo que somos. Neste meio, é mostrarmos que nós, mulheres, podemos ser não tão boas como os homens, perante as nossas condições físicas, mas sermos ali o equivalente, mais ou menos como os homens.” (E16, mulher)

Outro subtema evidencia que as mulheres entrevistadas partilham experiências semelhantes em relação às dificuldades relativas às infraestruturas dos quartéis de bombeiros, destacando que, no passado, as condições eram desfavoráveis e não atendiam adequadamente às necessidades das mulheres. Na perspetiva dos homens, a desigualdade numérica não se relaciona com os obstáculos que as mulheres enfrentam, mas sim à ausência de apelo ao voluntariado e o risco associado à profissão. Contudo, os desafios e obstáculos enfrentados pelas mulheres no seu local de trabalho destacam um padrão comum de infraestruturas inadequadas nos quartéis de bombeiros, essencialmente relacionados com a falta de camaratas, balneários, instalações apropriadas para troca de roupa e a distribuição lenta de vestuário:

“Eu acho que agora está a mudar, mas, por exemplo, no nosso quartel, há duas camaratas para homens e uma para mulheres, porque havia poucas mulheres. Agora, isto nos últimos 30 anos, não sei muito bem onde precisar, tem vindo a aumentar.” (E1, mulher)

“Talvez a missão do voluntariado não está bem escarrapachada nalgum sítio, tipo, “*olha, eu quero ir para os bombeiros*”, mas, tanto faz, ser mulheres como homens. (...) Deveríamos investir em publicidade e mais informação nos média e, claro, também mais proximidade das populações de locais” (E3, homem)

“Não sei se será por uma questão da falta de apelo ao voluntariado. (...) Aqui, se calhar, é o risco, associações ao risco, sei lá, a falta de informação, talvez.” (E5, homem)

“Nós não tínhamos camaratas, não tínhamos balneários e não nos deixavam ir para os incêndios. Não nos deixavam fazer praticamente nada e era só para transportes de doentes. Aí, foi a minha maior batalha. (...) Eu não sou uma pessoa diferente por ser bombeira. (...) Por acaso, até gostava que a C. aqui estivesse, porque fomos as duas, nós chegamos a tomar banho no mesmo chuveiro, porque não tínhamos mais, era só aquele (...), alguém teve de dar o primeiro passo. Eu digo que, aqui, nos bombeiros voluntários de X, quem deu o primeiro passo fui eu e a minha colega C. (...) Nós é que impulsionamos que as mulheres entrassem, com tudo a que têm direito, a que fizessem aquilo que os homens fazem, desde pré-hospitalar a incêndios urbanos, incêndios florestais, desencarceramento... que tivéssemos esses direitos... (...) Então, aos bocadinhos, nós fomos conquistando a nossa camarata, o nosso balneário, as nossas escalas de serviço à noite, as nossas saídas nos ECIN’S (Equipas de Combate a Incêndios), nas equipas de combate a incêndios florestais, durante o dia e durante a noite.” (E6, mulher)

“Tanto que nós tínhamos uma camarata minúscula com duas camas e, quando começamos a ser três ou quatro a vir, tínhamos de juntar as camas para lá cabermos todas. Enquanto eles tinham uma camarata que dava para 10. (...) Havia muito essa ideia de *“aqui mulheres? Isto é um mundo de homens”*.” (E9, mulher)

“Nos primórdios, no quartel velho, que não tinha uma casa-de-banho para me trocar, mas isso era falta de instalações, a falta de mulheres, que éramos cinco ou seis. Não existia dormitórios, íamos dormir a casa. (...) Foi o primeiro constrangimento, o primeiro embate. (...) A farda vinha a conta-gotas.” (E11, mulher)

O último subtema coloca em evidência a culpabilização das mulheres, que, muitas vezes, se reprimem neste “mundo de homens”. Com efeito, algumas mulheres destacam a importância de enfrentar os estigmas de género e adotar uma postura determinada para conquistar respeito e a igualdade de tratamento. A maioria enfatiza a necessidade de olhar para as situações com outras perspetivas, desconstruindo a ideia existente de que os homens são sempre os líderes e os únicos capazes neste contexto profissional. No entanto, também é perceptível a autocrítica realizada por parte de algumas destas mulheres, que acabam por reconhecer a sua própria dificuldade em imaginar-se no papel de bombeiras

e, em alguns casos, acabam mesmo por se culpabilizar pelas desigualdades de género existentes. Neste sentido, a profissão de bombeira é vista como difícil e exigente, tanto em termos profissionais, como familiares e sociais, revelando um contexto complexo e em evolução, no qual a culpabilização das mulheres surge como um obstáculo à conquista da igualdade de género nos bombeiros.

Não obstante, há também homens bombeiros que enfatizam a igualdade de oportunidades e a resistência física demonstrada pelas suas colegas, ressaltando que a diferença de género no desempenho das tarefas é menos evidente atualmente do que no passado. Outro ponto interessante é a perceção de que, em certas situações, as mulheres demonstram uma resistência física e uma dedicação equiparáveis ou até mesmo superiores às dos homens, fazendo com que alguns indivíduos reconheçam a igualdade de esforço e a competência das mulheres no campo dos bombeiros, como revelam os seguintes excertos:

“Eu acho que depois acabas por ganhar o respeito. E não podes ir com uma atitude de ficar sentida com a atitude dele, ou seja, se há algum estigma em relação a ser mulher, eu penso *“Amigo, prepara-te que eu vou-te mostrar que é o oposto”*. Porque, se a mulher vai com uma atitude a pensar que ele disse que eu não consigo, ou não sei o quê... vai passar outra vez esta imagem que a mulher precisa de ajuda do homem ou que a mulher não sei o quê. Não! A mulher tem de olhar para as situações com outras perspetivas, é possível ultrapassar aos poucos este estigma de que o homem é líder, de que o homem é que sabe. (...) No início, enquanto não provares que és capaz, olham para ti, integram-te muito bem, mas olham para ti, do género, *“Será que ela é capaz? Será que, não é?”* (...) mas, depois disso, se te dedicares e fores exigente contigo e com aquilo que fazes, acho que és tratada de igual modo.” (E1, mulher)

“Acho que, as mulheres têm de começar a olhar para isto de forma que elas também são capazes. Porque, todo o corpo humano é capaz de fazer isso, uns mais que outros, mas isso também acontece nos homens, como nas mulheres.” (E4, mulher)

“Muitas das vezes, eu acredito, que o problema está nas próprias mulheres e não nos homens (...). Acho que as próprias mulheres ainda não se veem a fazer a função de bombeiro. (...) Já me habituei a gerir [a desigualdade de género],

portanto, se tenho de fazer, faço. Já não vejo esse problema. Talvez no início, sim, talvez, achava estranho estar a fazer uma coisa de um homem...” (E9, mulher)

“Porque é uma profissão difícil, é uma profissão que exige muito de nós, e em termos familiares. E não é por ser vista só como uma profissão masculina, onde há mais homens. Mas acho que as mulheres, elas acham mais prático uma mulher trabalhar numa fábrica, é mais visto pela sociedade assim, do que estar a trabalhar nos bombeiros, talvez, pela dificuldade e pelo esforço que tem de fazer.” (E12, mulher)

“Sim, às vezes, vai do psicológico delas, de que, como é mulher, não vai conseguir, mas nunca experimentou. Ela tem de experimentar. “*Ah, não consigo subir à escada*”, mas se nunca experimentou. E são elas próprias que, às vezes, dizem que não conseguem, mas, para dizerem isso, têm de experimentar. Pronto, elas também se fazem um bocadinho de vítimas por serem mulheres. (...) Não sei como te diga...pronto, elas já sabem para aquilo que vão, a maioria são homens, pronto, há sempre aquele bitaite, aquele sussurro, pronto, mas elas já sabem para aquilo que vão. (...)” (E17, homem)

“Depende das situações, mas há situações em que elas são homens autênticos. Na hora, no terreno, têm mais resistência até que muitos homens. Fazem-nos ver, muitas vezes, e ainda bem, porque é para alguns de nós perceberem que são mulheres, mas trabalham tanto como nós, ou mais... acho que não há tanta diferença como, se calhar, havia antigamente. Acho que, antigamente, há uns anos, havia mais essa situação de se assumirem com uma postura mais masculina, do que agora.” (E18, homem)

3.4. A caminho da igualdade de género na profissão

O quarto tema identificado exhibe o percurso em direção à igualdade de género na profissão, sendo composto por dois subtemas ilustrativos deste caminho: i) valorização da entrada das mulheres na profissão e da complementaridade de género; e ii) igualdade de género em relação às expectativas profissionais face às mulheres e aos homens.

O primeiro subtema revela uma perspetiva favorável em relação à entrada das mulheres no contexto dos bombeiros e à complementaridade de género que ocorre no dia-

a-dia operacional. As bombeiras e os bombeiros entrevistados destacam a importância da diversidade de gênero e reconhecem as vantagens da complementaridade entre homens e mulheres na profissão. Ambos enfatizam que a realidade está a mudar e que o gênero já não é um fator determinante, mas sim a competência profissional e a capacidade de desempenho, uma vez que a profissão não requer apenas características masculinas, mas também femininas:

“Já o referi há pouco, a questão da sensibilidade, sem dúvida alguma. (...) E depois há funções que precisam mesmo de uma mulher para garantir o ponto de equilíbrio e falo no âmbito do socorro mesmo. A relação com vítimas, em situações de acidente, acho que tem uma maneira totalmente diferente, mais cordial a relacionar, do que nós. Nós homens, somos um bocadinho mais frios, mais diretos e objetivos.” (E5, homem)

“No passado era a mentalidade dos trabalhos forçados, trabalhos de noite era para os homens. As meninas tinham de ficar resguardadas em casa, a fazer o menos esforço possível. No presente, as mulheres começam a ganhar terreno. As mulheres querem os direitos iguais aos homens e vamos consegui-lo. No futuro, quero acreditar que os bombeiros serão maioritariamente mulheres. Até pela nossa questão de que, por vezes, não é só a força que conta. A força, a sensibilidade emocional psicológica da mulher, que é muito maior que a do homem, e a capacidade de gerir muita coisa ao mesmo tempo, que um homem não consegue, e isso está mais que comprovado.” (E6, mulher)

“A realidade na nossa casa hoje é diferente desses números. Nós temos bastantes mulheres. Não posso precisar-lhe, assim de repente, qual é percentagem, mas temos uma percentagem elevada. Quando eu entrei para os bombeiros, havia muito poucas mulheres. (...) Hoje, não, hoje, há muita mulher nos bombeiros. Hoje, não se pode dizer isso [existência de uma grande diferença numérica]. Mas, na altura, a profissão ou o *hobby*, que na altura era *hobby*, porque não havia bombeiros profissionais, era mais para homens. Portanto, havia aquela diferença entre o homem e a mulher, e aquilo de que, para se ser bombeiro, tinha de ser robusto. Normalmente, quem é que era bombeiro? O rapaz das obras (...) Hoje, não. Hoje, há mulheres que colocam os homens a um canto ao nível do bom trabalho.” (E8, homem)

“A minha perspectiva, é que eu estou a ver que isso está a mudar. Neste momento, começo a reparar que já começa a haver mais mulheres nos bombeiros. E, em algumas situações, até já estão em maior número. Por exemplo, em algumas situações, vamos a ver e estão mais mulheres que homens numa ocorrência.” (E10, homem)

“Estamos a provar (as mulheres) que, com a mesma formação e dentro dos nossos limites, nós conseguimos ser um contributo tão ou mais importante que qualquer outro elemento e até porque os bombeiros trabalham em equipa. (...) Uma equipa coesa tem de trabalhar com qualquer género, basta cada um aceitar os seus pontos fortes e os seus pontos fracos e reverter o trabalho em função disso. (...) Cada vez mais, se vê que as mulheres têm uma sensibilidade diferente. Existe muita coisa aqui que a mulher marca a diferença, mas mesmo em muita coisa.” (E11, mulher)

“Ainda há aquelas mentes fechadas em que os bombeiros é só para homens. Mas, pouco a pouco, está a começar-se a ver muita mulher comandante. Pronto, já começa a haver muitas mulheres nos bombeiros e aqueles 23% de que falavas é pouco, mas antes era um núcleo fechado só para os homens. (...) Devemos promover mais campanhas para mostrar o quanto elas podem ser úteis. (...), porque pensa que é homens é só massa bruta, e não é. Ok, nós estávamos na linha da frente, mas a colega não ficou na linha da frente, nem ficou atrás, estava naquele meio termo, que era onde ela tinha condições de segurança. E, isso, nós respeitamos.” (E17, homem)

O segundo subtema revela a opinião dos/as entrevistados/as sobre as expectativas que os homens bombeiros (grupo maioritário, dominante) têm sobre as mulheres na profissão, parecendo consensual que há igualdade de género no que diz respeito ao tratamento, expectativas e capacidade de desempenho entre homens e mulheres. É admitido pelos entrevistados que as mulheres são capazes de desempenhar uma variedade de tarefas, assumindo um papel importante na equipa, com qualidade e profissionalismo, para lidar com as exigências da profissão. Além disso, é salientada a importância da confiança e do reconhecimento mútuo entre os membros da equipa, enfatizando que homens e mulheres têm papéis igualmente valiosos nos bombeiros e, portanto, as

expetativas na competência profissional e execução das tarefas são iguais. Assim, de forma geral, os/as entrevistados/as defendem a necessidade de encarar a profissão dos bombeiros como uma atividade em que todas as pessoas são iguais, independentemente do sexo ou do género, defendendo a importância de se valorizar a contribuição e o profissionalismo de cada indivíduo em prol de um aperfeiçoamento da profissão, que requer características masculinas e femininas:

“Eu nunca senti muita diferença de ir com a Maria ou com o Pedro. Aqui, entra a diferença, mas não tem nada a ver com o género, da pessoa, da postura que ela tem e com a vocação dela, ou seja, se tem noção que tem de ter uma postura correta e se vai desempenhar as funções corretamente. (...) Até porque acontece muitas vezes nós estarmos a fazer um serviço e, por qualquer motivo, não termos capacidade, os dois elementos que estão, independentemente do sexo, de executar os procedimentos corretos, nós temos a tendência de ligar para o quartel e pedir ajuda de um ou mais elementos e, às vezes, nem tem nada a ver com a questão de se têm força, se é homem ou mulher, é simplesmente dado ao cenário que estás e que precisas de mais apoio. Então, não, não acho que há qualquer tipo de expetativas.” (E2, homem)

“Não tenho nenhum constrangimento. Graças a deus que, no nosso corpo de bombeiros, não existe a distinção entre homem e mulher, somos todos iguais. Eu não sinto que os meus colegas me vejam “*olha é mulher, se calhar, ficava a fazer aquilo*”, não! Aqui, nós fazemos o que eles fazem e, às vezes, são mesmo eles que nos chamam. Já tive esse exemplo quando foram os incêndios florestais, alguém estava doente e eu tinha um chefe de equipa a chegar ao pé de mim e perguntar “*A partir das 16 horas, quando saíres do teu trabalho estás disponível?*”; e eu “*Para quê?*”; ele diz “*Se for preciso para um incêndio, vais connosco*”; e eu aí senti, “*eh pá sou mulher, mas confiam em mim*”. Não há distinção, eu não a sinto.” (E6, mulher)

“Apenas que a gente seja profissional e que cumpra, faça aquilo que a gente sabe, porque nós todos temos as mesmas formações, certo? (...) A expectativa é que eles devem ter deles próprios, que é que consigamos fazer tudo o que nos compete da melhor maneira e termos um resultado positivo.” (E12, mulher)

“As expectativas são exatamente as mesmas, que ponha em prática aquilo para que foi preparado, foi formado e que consiga complementar o meu trabalho para cumprir os objetivos, que é fazer o socorro, nada mais.” (E13, homem)

“É assim, na minha realidade, acho que, aqui, não há essa diferença, somos todos bombeiros, estamos aqui todos para o mesmo. Tanto que, às vezes, temos ocorrências em que vão só duas mulheres e não há qualquer tipo de problema, mesmo, quer para incêndios florestais, quer incêndios urbanos ou acidentes. Às vezes, acontece e vão só mulheres. Elas estão cá e vão. (...) Para os de fora, a meu ver, na minha ótica, ninguém liga a isso, as pessoas só querem ser ajudadas. Seja um homem ou uma mulher, querem que sejamos profissionais no nosso trabalho.” (E18, homem)

3.5. In/visibilidade das mulheres nos bombeiros

O quinto tema foca o fenómeno da visibilidade identificado por Kanter (1977, 1993), verificando-se que alguns homens e mulheres entendem que os bombeiros são mais visíveis no contexto profissional, porque estão em maioria numa profissão historicamente masculina. Contudo, outros/as consideram que, de facto, por estarem em minoria, as mulheres são mais visíveis, sobretudo para a sociedade em geral. Além disso, é admitido que, no contexto profissional, todos se conhecem e sabem os seus nomes. Os dois subtemas que constituem este tema confirmam este fenómeno, revelando: i) as mulheres como foco de atenção; e a ii) necessidade acrescida de as mulheres provarem as suas competências.

O primeiro subtema indica que o foco direcionado para as mulheres pode manifestar-se de diferentes formas, evidenciando tanto a singularidade da sua presença num ambiente historicamente masculino, como as perceções e expectativas associadas ao seu papel nesta profissão. Os excertos das entrevistas revelam que a consciência da presença feminina no corpo de bombeiros pode gerar uma atenção especial para as mulheres, por exemplo, em ações de sensibilização, desfiles ou atividades que exigem preparação física. Além disso, fora do ambiente das corporações, na sociedade em geral, as mulheres tendem a receber um destaque maior, muitas vezes, associado à perceção de que são mais sensíveis e cuidadosas com os/as doentes e em funções tradicionalmente associadas aos homens, como a condução de veículos pesados e o combate a incêndios. Neste sentido, a presença de mulheres bombeiras em determinadas ocorrências desperta a atenção, gerando

comentários e brincadeiras por parte dos colegas, ressaltando a sua visibilidade e até estranheza da sua participação nesta profissão:

“São as mulheres, sim [que são mais visíveis]. (...) Eu sou a única mulher assalariada dos bombeiros, então, eu acabo por ter muita visibilidade, porque, lá está, sou a única pessoa que se mexe muito, em termos de público, porque gosto muito de fazer ações de sensibilização. (...) Por isso, eu acabo por ter muita visibilidade.” (E4, mulher)

“É assim eu acho que, nesse aspeto, também é a mulher (...), porque ela é sempre mais sensível e mais carinhosa com o doente. (...) E, nesse aspeto, eu acho que a mulher é mais visível. (...) Na maioria dos casos, acho que a mulher fica sempre mais bem vista.” (E7, homem)

“Visto do lado de fora, aí, os focos vão mais para as mulheres. (...) Lá está, se for visto de fora, sim. As mulheres dão mais nas vistas. Mesmo agora, começa-se a ver e era raro haver mulheres a conduzirem os carros pesados, os de fogo, os grandes... Já se começa a ver mulheres ao volante e antigamente, não. Depois, aparece uma mulher numa aldeia com carga pesada de fogo e toda a gente olha para ela.” (E8, homem)

“Neste momento, eu acredito que as mulheres são o foco, exatamente por sermos as diferentes, porque estamos num mundo que é deles. Aqui, são as mulheres que estão no mundo dos homens. Como disseste há bocado, nós somos uma minoria, portanto, é normal. Nós somos o foco, percebes?” (E9, mulher)

“No nosso aniversário, estamos todos uniformizados da mesma forma, mas é óbvio que as mulheres se destacam no desfile, por exemplo. (...) Basta fazermos, por exemplo, uma preparação física, certo? A própria forma de equipar realça as mulheres relativamente aos homens. Há distinção...” (E13, homem)

“Neste momento é as mulheres. (...) E acho que a mulher tem muito mais visibilidade. No entanto, a nível de outras corporações, eu vejo que é homens, sem dúvida nenhuma. (...) Tipo, as mulheres são visíveis, mas não é pelo trabalho delas. As mulheres são visíveis pelo aspeto físico, pelas brincadeiras que têm,

porque, lá está, não sabem separar brincadeiras de outras situações mais íntimas. Por esse aspeto é que as mulheres são visíveis, não é pelo trabalho...” (E15, mulher)

O segundo subtema aponta para uma visão diversificada sobre a necessidade de as mulheres provarem as suas competências no contexto dos bombeiros para serem reconhecidas profissionalmente. Por um lado, observamos a perceção de que o foco de liderança tende a ser automaticamente direccionado para os homens, mesmo quando uma mulher bombeira é a mais qualificada na equipa, existindo também a visão de que as mulheres podem sentir a pressão inicial e contínua para demonstrar as suas capacidades e superar estereótipos existentes na sociedade. Por outro lado, é possível identificar a presença de algumas dificuldades enfrentadas pelas mulheres em áreas específicas, como a equipa de desencarceramento, onde podem surgir inseguranças em relação ao desempenho pessoal, sendo que também é mencionada a importância de provar competências, especialmente diante da perceção de que o sucesso alcançado pode ser atribuído ao facto de ser mulher, em vez das competências que detêm:

“Depende da perspectiva da pergunta se tu me disseres quem tem mais foco a nível de, por exemplo, da liderança ou assim, eles vão logo para os homens, nunca vão para as mulheres. Já me aconteceu ir para uma abertura de porta com um homem e eu ser o elemento mais graduado da equipa, quando saímos da viatura para a ocorrência o elemento da GNR vira-se para o homem e pergunta “*Quem é que manda? Quem é que assume o COS?*” e era eu que ia assumir. Ou seja, o foco de liderança é sempre para o homem.” (E1, mulher)

“Mas, numa fase inicial, acredito que, pronto, toda a realidade e estereótipos que nós sabemos que existem na sociedade, a pessoa vai chegar super ansiosa e com aquela necessidade de demonstrar que é capaz e que não vai deixar ninguém mal e que não vai desiludir ninguém. Hum, acredito que sim, que isso exista.” (E2, homem)

“Eu sempre fiz questão de provar que era boa e que podia fazer o mesmo que eles e, pronto, que era tão boa como eles... e que eles podem confiar em mim... e que demonstre o que eu sei fazer. Por exemplo, eu sei que tenho menos força, por isso, é da minha responsabilidade ir ao ginásio e levantar peso. Mas isto é de mim. Eu

acho que sempre vi isto com tranquilidade, porque, eu sei que já é de mim querer provar que sou capaz.” (E4, mulher)

“Noto isso na parte dos incêndios. Quando há um incêndio, acho que os homens estão mais bem preparados fisicamente e, então, há vezes que elas dão até ao limite só para não desistirem e não darem parte de fracas. Às vezes, vão mesmo até ao extremo, coisa que é perigoso, que não se deve fazer, só para não darem aquela parte de fraca (...). Quando nós fazemos uma formação, que é dada por um homem, notamos que nunca está tão bem preparada, como se for uma mulher, porque a mulher tem mais cuidado de não falhar, o problema dela é falhar, nunca quer falhar. Não querem falhar, porque se falharem enquanto estão a dar uma instrução, se falhar em qualquer coisa, para ela, já é complicado, já é um problema. Isso nota-se, sim” (E7, homem)

“Não é habitual ver uma mulher de bombeiro, pronto. Por isso, é que os focos vão mais para as mulheres, para ver se elas estão a desempenhar o mesmo papel como um bombeiro. (...) Sinto que elas tentam não ficar atrás dos homens. Elas ficam chateadas se nós, no grupo que estamos, pronto, mais quando as chefias no comando se, num determinado exercício, pomos um homem em vez de uma mulher. Elas ficam, pronto, “*eu sempre aqui, sempre aqui e porque é que eu não faço o que ele está a fazer?*”. Aí, sim, elas ficam chateadas, porque não as pomos a fazer determinado serviço. E quando estão a fazer este serviço, fazem um esforço por demonstrar que conseguem fazer o mesmo que os homens.” (E8, homem)

“Eu acho que é uma profissão que continua a meter muito medo a nós, mulheres. Temos que, eu, pelo menos, noto em mim e algumas de lá, nós temos constantemente de estar a provar que eu sou tão ou mais capaz do que os homens. E, chega a um ponto que, às vezes, não vale a pena e desistir é mais fácil. Todos os dias, a mesma coisa, é cansativo. (...) Eu, por exemplo, lá está, por uma questão de querer melhorar cada vez mais, eu procuro constantemente formação fora daquilo que a casa consegue dar, só para não falhar, só para não me apontarem o dedo, só para eu poder dizer “*Eu fiz, porque eu sei! Porque eu faço formação para, porque, eu não estou à espera de que a casa me pague as formações, porque eu, por minha conta, vou procurar. Eu vou fazer?*”.” (E14, mulher)

“Já. Tentar mostrar mais do que aquilo a nível, como dizem, uma mulher a conduzir... tem aquela coisa “*ai, uma mulher a conduzir, vai dar alguma coisa*”. Não. Aí, a gente tem que mostrar que não, que somos o mesmo como os homens, também podemos fazer o mesmo que eles fazem.” (E16, mulher)

3.6. Polarização das diferenças entre mulheres e homens

O sexto tema identificado no *corpus* das entrevistas aponta para o segundo fenómeno identificado por Kanter (1977, 1993), a polarização das diferenças de tratamento entre homens e mulheres por parte dos homens. Este tema engloba quatro subtemas, em torno do: i) tratamento diferenciado das mulheres; ii) assédio sexual; iii) discriminação face às mulheres; e iv) dinâmicas de grupo alteradas com a presença das mulheres.

No primeiro subtema identificam-se relatos que evidenciam o tratamento distinto percebido por homens e mulheres no mesmo ambiente dos bombeiros, bem como expectativas físicas associadas a cada sexo ou género, pelo que alguns bombeiros mencionam mesmo comentários relacionados à robustez física das mulheres, insinuando dúvidas sobre a sua capacidade de desempenhar determinadas tarefas. Também existem relatos de exclusão das mulheres em conversas operacionais, o que pode impactar a participação e o reconhecimento das suas contribuições. Além disso, são mencionadas situações em que as mulheres são beneficiadas por amizades no ambiente de trabalho, o que sugere uma diferenciação no tratamento, desta vez, em prol das bombeiras. Quanto às expectativas físicas, algumas entrevistadas relatam comparações com os homens em termos de resistência, capacidade física e competências de enfrentar situações desafiadoras. Já os entrevistados reconhecem que, pontualmente, as mulheres colocam dúvidas em relação às suas próprias capacidades, o que influencia o seu envolvimento em certas tarefas. É possível observar uma variedade de perspetivas, sendo que, algumas mulheres destacam a discriminação face às mesmas e as comparações de género frequentes. Enquanto, alguns homens realçam o tratamento diferenciado face às mulheres de forma mais leve ou pontual:

“Não digo excluídas, mas é, tipo, são colocadas um bocadinho de parte daquilo que são conversas operacionais entre nós. Nós realizamos um *briefing* e o *debriefing* tipo de uma determinada equipa mais recuada dos que não estiveram na ocorrência e, sim, já aconteceu não serem incluídas.” (E3, homem)

“Sinto, porque eu também as faço [comparações entre homens e mulheres]. Porque é assim, eu, se tenho um serviço para fazer em que tenho de tirar um doente que vem de maca e tem uma escadaria de 12 ou 13 degraus eu, normalmente, opto por mandar sempre dois homens e não mando um homem e uma mulher ou não mando duas mulheres, porque ainda tenho aquela sensação de que o vão deixar cair, que não vão conseguir e que não sei quê.” (E7, homem)

“É assim, inevitavelmente há sempre uma comparação, não é? Nem que não seja, a nível físico. Numa situação com mais esforço, se calhar, sobressai o homem. A mulher, talvez precise de mais ajuda, não é? Se calhar, fisicamente...” (E10, homem)

“Nós temos aqui algumas equipas em ECIN’S, equipas de combate a incêndios, e calhou-me uma escala só de mulheres e foi uma brincadeira por parte dos homens “*ai, lá vai um carrinho a arder. Eish, vai só mulheres!*” e, nós sentimos, mas será que é descrédito? Será que é brincadeira? Ou será que é uma mistura dos dois? Independentemente dos elementos que constituem a equipa, existia ali o medo e o receio de ir um carro só com mulheres para o ECIN’s.” (E11, mulher)

“Sim, sem dúvida. (...) Olha, em situações de acidentes, há muitas comparações. Em situações de incêndios florestais, muitas comparações. Em incêndios urbanos. Comparam em termos de força, estrutura física, se tu és mais magra ou se tu és mais gorda... não vais conseguir, há sempre um defeito para a mulher. (...) E eles fazem esse tipo de comparações.” (E15, mulher)

“Eu acho que é em nível de tudo [comparações entre homens e mulheres]. Nesta profissão de bombeiro, tudo o que seja visível para uma mulher, nunca é para um homem. Um homem está sempre naquele patamar um bocadinho mais elevado.” (E16, mulher)

No segundo subtema é relatado o assédio sexual , revelando a sua presença no contexto dos bombeiros. Alguns dos/as entrevistados/as reconhecem mesmo que há homens a direcionar comentários desrespeitosos às mulheres dentro e fora do quartel. No entanto, é importante notar que nem todas as mulheres bombeiras se sentem afetadas por

esses comportamentos, ignorando-os ou não lhes atribuindo má intencionalidade, muito possivelmente devido à normalidade desta situação. Por outro lado, há relatos de casos mais graves de assédio sexual, como tentativas de toques indesejados ou avanços não consentidos. Nesses casos, é possível verificar que existe alguma resistência em denunciar por medo das consequências de se manifestarem contra superiores hierárquicos:

“Em todo o lado, existem alguns tipos de homens e claro que dentro dos bombeiros não é exceção. E, se calhar, muito pelo contrário, dentro dos bombeiros mais facilmente os encontramos lá também em que, independentemente da ligação que tu, enquanto mulher, possas ter perante uma pessoa, vão sempre, quer dizer, não vão sempre, mas vão existir aqueles piropos, aquelas bocas, aquele *flert*, digamos assim, não é? Um bocado até saloio e bronco, mas vai sempre existir. (...) Eu não me admiro que exista uma ou outra pessoa dentro do quartel que, por exemplo, vocês os dois cruzam-se, vá um homem e uma mulher cruzam-se, e, se calhar, não está ninguém à volta e, se calhar, existe um passar de braço ou qualquer coisa ou isto ou aquilo, independentemente da abertura, não é? Claro que, se a pessoa dá abertura, há mais probabilidade de acontecer.” (E2, homem)

“Nós ouvimos muitas bocas, nós ouvimos muitas piadas sexuais, mas é uma coisa que eu levo na brincadeira e que não levo nada a mal, não tenho de me esforçar para não vir para casa a pensar numa piada estúpida que me disseram, vivo isso com muita naturalidade. Uma mulher tem de ter uma estabilidade emocional para conseguir lidar com este tipo de comentários? Sim. Eu já tenho uma confiança tão grande com os homens que, pronto, eu não levo nada a mal e eu sei que eles não têm maldade.” (E4, mulher)

“Eu acho que, uma das coisas que continua, pelo menos, isso foi uma coisa que eu até falei com o meu adjunto há pouco tempo, é o assédio sexual. (...) Que se queixam porque tentam apalpá-las ou porque passam a mão, esfregam-se quando passam, vão contra elas... E eu farto-me de dizer “*Eh pá, digam! Falem*”; e elas “*Mas, ele é meu superior*”. E eu estou sempre a dizer-lhes que isso não interessa quem é, “*têm de mostrar a vossa realidade, mostrem o que vocês estão a passar, porque se não disserem nada, ninguém vai conseguir fazer nada*” Se elas quiserem andar com isto

para a frente, elas vão andar e elas vão ter onde pegar, porque toda a gente viu... E isso continua a ser uma realidade, pelo menos, lá... continua a ser.” (E14, mulher)

Um terceiro subtema espelha a discriminação que existe face às mulheres no contexto dos bombeiros, surgindo relatos que evidenciam a existência de percepções distintas entre homens e mulheres relativamente a esta questão. Por um lado, elas sentem-se discriminadas e excluídas em determinadas atividades, equipas ou escalas de serviço devido à falta de confiança nas suas capacidades físicas. Por outro lado, eles têm a perspectiva de que não há discriminação. Contudo, há relatos de comentários desrespeitosos, piadas sexuais e estereótipos que destacam a fragilidade física das mulheres e que revelam perspectivas importantes acerca da discriminação, além de serem mencionadas situações em que as mulheres são subestimadas nas suas capacidades operacionais e de liderança:

“Se, às vezes, levamos mulheres e se a mulher é aquele tipo que parece fraquinha, que parece que saiu da do infantário, aquelas pequeninas que nós até temos aqui algumas, que nós até as chamamos de porta-chaves, e dizem *“ah, vem para aqui com as miúdas, o que é que elas fazem?”* que, às vezes, fazem tanto como um homem, não é? Mas há sempre esse comentário, há sempre (...), assim coisas levezitas, mas sim, uns comentários, sim. Assim comentários como *“Ó pá arranjaste uma miúda para aqui e a miúda não tem força e temos que andar sempre a ajudá-la e não sei quantos... para isso, mais valia ficarmos sozinhos.”* É o tipo de comentário de um ou outro que saem, mas é assim muito raro, muito ao de leve.” (E7, homem)

“Sim, quando elas erram *“é mulher, pronto, o que é que a gente esperava”*, é o nosso é o nosso ADN, é o nosso ADN... Agora, sim, nota-se quando elas falham, pronto, fala-se mais do que se for um homem a falhar.” (E8, homem)

“Quando existe falta de pessoal e tem de ser uma mulher, que é menos confiante, a assumir uma chefia de equipa, ou a sair e dizem *“o chefe de equipa é x”* e a resposta é *“ai Jesus, carrinho a arder”*. (...) Mas, sim, já aconteceu pensarem *“mulher como chefe de equipa? Isto vai ser muito mau... Deus queira que chova”*, ou qualquer coisa do género, comentários maliciosos.” (E11, mulher)

“Agora é mais difícil lembrar, mas, sim, acontece muito. Por vezes, há alguma discriminação. Um exemplo, muito prático está em as mulheres terem as unhas pintadas “*vem esta para aqui com as unhas pintadas... O que é que ela vai fazer?*”, algo assim do género, por exemplo, ou o cabelinho arranjadinho, é desse género.” (E13, homem)

“E ainda temos o machismo, muito machismo, “*ah, porque tu não vais, porque tu não consegues...*” e conseguimos, às vezes, melhor que os homens. Por isso, eu espero que isto aumente a nível de mulheres. (...) Muito discriminada, no sentido de eu ser uma pessoa mais forte. E dizerem na minha cara que eu não tinha capacidade para fazer determinada coisa. E eu digo “*Não tenho capacidade, porquê? Algum dia viste?*” E, no entanto, fui e mostrei a minha capacidade e a pessoa nem teve resposta. É sempre mais no aspeto físico.” (E15, mulher)

“Já, muita vez [assistiu a mulheres a serem discriminadas]. (...) dizem “*olha, é uma mulher, o que é que estas mulheres andam aqui a fazer, em vez de estarem em casa, a arrumar a casa e a tomar conta dos filhos e dos maridos.*”.” (E16, mulher)

No último subtema identificado, é possível verificar que as dinâmicas entre os grupos são alteradas na presença das mulheres no contexto dos bombeiros. De facto, alguns bombeiros mencionam que evitam certos tipos de conversas ou brincadeiras quando as mulheres estão presentes, procurando ser mais cuidadosos com as suas palavras. No entanto, essas alterações podem gerar uma sensação de exclusão ou distanciamento por parte das mulheres, havendo algumas mulheres que relatam, efetivamente, sentir-se colocadas de parte. Além disso, as opiniões das mulheres são menos valorizadas ou tratadas de forma diferente, em comparação com as dos homens, desenvolvendo um ambiente em que as mulheres se sentem excluídas ou subestimadas. Por seu lado, os homens não mencionam o mesmo sentimento de exclusão, indicando uma diferença significativa em relação à forma como percebem as interações no grupo:

“Não, o que acontece é eles, por vezes, estarem a falar sobre mulheres e dizem assim “*Ah, esta conversa não é para ti*”; “*Não podes ouvir isto*”. Mas, pronto, lá está, eu acho que é tudo na brincadeira e eu não levo isso como uma discriminação, porque eu acho que eles depois continuam a falar à minha frente, só dizem para

tapar os ouvidos...ou assim. Portanto, acho que, não é nada de discriminatório.”
(E1, mulher)

“Numa situação ou outra que, se calhar, fica condicionada sendo mulher. (...) Há coisas que, se calhar, se fossem só homens e não houvesse nenhuma mulher, se calhar, as atitudes iriam ser um bocado diferentes. Havendo uma mulher ou mais, não é? Mas havendo uma mulher condiciona sempre um bocado.” (E10, homem)

“A mim custa-me mais sentir que eles estão a limitar as suas brincadeiras e as suas conversas, porque eu estou presente, do que propriamente se eles disserem qualquer coisa que “*epa, isso não devia ser dito em frente a uma senhora*”. (...) Eu sinto mais a diferença e sinto-me mais afastada quando existe “*epa, não são tipos de conversas para ter aqui com uma senhora*”. (...) Eles têm tipos de brincadeiras entre eles que, muitas vezes, eu digo “*Calma, vá lá. A conversa está a subir de nível, mas não está a ser interessante, vamos ficar por aqui*”. Mas, eu sinto muito mais, sinto muito mais que sou posta de parte, que sou posta de parte, não, que as coisas não correm de forma normal, quando eles se controlam ou se limitam nas brincadeiras e às coisas quando eu estou presente.” (E11, mulher)

“Sim, já senti isso, principalmente, em conversas, a opinião, o opinarmos e ser mais valorizado porque vem de a, b ou c. A maior parte das vezes, sim, é a opinião de uma mulher e, às vezes, temos a tendência de tratar a opinião de uma mulher de forma diferente do que a de um homem.” (E13, homem)

“Isso acontece [sentir-se excluída]. Acontece, várias vezes. Sei lá eu, às vezes, tento não levar como sendo por aí de discriminação. Tento não levar por esse lado. (...) Claro que, há algumas [conversas] que, de vez em quando, não digo nada para não me chatear. Há muitas que mais valia estarem calados, porque aquilo que eles dizem, não vale nada. Mas, também já ouvi muitas em que é, literalmente, a colocar a mulher para baixo...” (E14, mulher)

“Constantemente. Até ao nível do meu posto de trabalho, em que eu falo com a minha chefe sobre situações que se passam e que sou ignorada. (...) Por exemplo, eu estou no meu posto de trabalho e como eu sou fumadora, ausento-me para a

rua, e quando eu saio para ir fumar, as conversas que estão a acontecer terminam.”
(E15, mulher)

3.7. Assimilação aos papéis estereotípicos das mulheres

O sétimo tema aborda o terceiro fenómeno identificado por Kanter (1977, 1993), sobre a assimilação aos papéis estereotípicos das mulheres. Neste tema, dois subtemas são destacados: i) o paternalismo exercido pelos homens; e as ii) perceções de fragilidade, emotividade e cuidado atribuídas às mulheres.

Um primeiro subtema revela que há um certo paternalismo por parte dos homens. De facto, verifica-se uma tendência de proteção por parte dos homens em relação às mulheres, seja na exposição a perigos durante os incêndios, seja na realização de trabalhos mais pesados. Essas atitudes ou comportamentos são percebidos pelas entrevistadas como uma forma de cuidado e proteção, em que os homens assumem o papel de protetores, mostrando preocupação com o bem-estar e a segurança das mulheres. Alguns entrevistados reconhecem que há uma tendência da parte dos homens em atribuir às mulheres tarefas mais leves ou menos exigentes, realizando eles próprios as tarefas mais pesadas:

“Já ouvi comentários deste género “*Ela é rapariga, olha, mete-a na parte mais leve*”, mas sei que também é por preocupação, também não é que sinta aquela discriminação “*chega para lá que és mulher*”, sinto que é “*olha, tenho mais força, então, vou eu*”. (...) Lá está, recebemos um bocadinho de proteção dos homens ao nível de trabalhos mais pesados e ao nível de qualquer dificuldade que tenhamos.”
(E1, mulher)

“Se nós formos para um incêndio, as mulheres vão connosco, na boa. Mas, tipo, é um ambiente que não é controlado...por exemplo.... estou eu e está outra uma rapariga e mais dois homens, já são os cinco elementos e, de antemão, nós tentamos sempre resguardá-las, percebes? Para não as expormos ao perigo. E acho que todos fazemos isso. Por exemplo, eu prefiro ir na frente ou que outro vá na frente e a P. venha atrás, percebes? Para não a expormos ali ao perigo, porque eu sei que não é falta de experiência... mas é, tipo, não há tão à-vontade de avançar... há chama por todo o lado e imagina que ela hesita e depois ficamos lá todos... tipo, o cérebro entra em stresse... Nós tentamos sempre resguardar, mas nunca

desfazendo do trabalho das raparigas (...), mas nós queremos sempre resguardar um pouco as mulheres.” (E3, homem)

“Uma das vantagens é que eu sou uma princesinha nos bombeiros. Se eu disser que tenho fome, tenho logo uns cinco homens a trazerem-me comida. Se eu digo “*isto é pesado*”, eles vão logo ajudar. Eu sou muito bem tratada, se eles puderem pegar a mangueira por mim, eles fazem-no. Eles não vão dizer “*tu não podes, porque és uma mulher*”, basicamente ajudam-me e eu acabo por me sentir muito bem tratada nos bombeiros, pelo menos, à minha frente, sim.” (E4, mulher)

“Ao fim ao cabo, acabam por fazer igual que nós, mas há sempre essa tendência e eu, às vezes, até lhes digo “*eh pá, vocês estão sempre a criticar-me e tal, e eu estou-vos sempre a poupar*”. (...) Mas há sempre aquela porque é mulher deixa-se ficar para o serviço mais leve e se és homem fazes o mais pesado.” (E7, homem)

“Às vezes, até são bem beneficiadas, no bom sentido para elas, não para os outros. Por exemplo, aqueles trabalhos que ninguém quer fazer, por norma, mandam os homens e elas agradecem.” (E18, homem)

O último subtema sustenta-se nas perceções de fragilidade, emotividade e cuidado atribuídas às mulheres que podem ser limitantes e contribuir para que as bombeiras sejam vistas como menos capazes e colocadas em posições de menor esforço físico. Notam-se, contudo, diferentes perspetivas e experiências das mulheres e dos homens no ambiente dos bombeiros que importa destacar. As mulheres enfatizam a importância de trazer alguma sensibilidade e organização para a equipa, destacando a diferença que podem fazer nesse sentido. Já os homens reconhecem a contribuição das mulheres, mas também reforçam estereótipos ao mencionar características como a emotividade e o cuidado, no caso das mulheres, e o desafio e o risco, no caso dos homens:

“Eu acho que é muito importante haver mulheres nos bombeiros para uma maior sensibilidade... Aliás, foi uma das características que eu disse na minha entrevista para entrar nos bombeiros e eu vi todas as pessoas da direção acenarem com a cabeça a dizer que sim. É preciso uma mulher neste quartel, principalmente, em relação à sensibilidade, acho que tenho muito mais sensibilidade com as vítimas e eu sinto isso e sei porque já houve pessoas a dizerem-mo.” (E4, mulher)

“Eu acho que faz todo sentido, cada vez mais, elas fazerem parte desta estrutura. Por várias razões. Primeiro, pela sensibilidade que têm relativamente a algumas situações. E, depois, para manter o equilíbrio também e aquele baixar os níveis de adrenalina e de sentido de poder da parte masculina, muito sinceramente.” (E5, homem)

“A mulher tem mais sensibilidade e, mesmo a falar com os doentes, dão mais aquela atenção. (...) A forma de falar, de se expressar e de lidar com os doentes é diferente. A mulher tem outra forma de dizer as coisas e, se calhar, por isso até os doentes se sentem mais à vontade. (...) Nós, é mais aquela parte, queremos mais aquilo que dá luta, que dá, que dá pica, acidentes e essas histórias assim, nós gostamos mais e elas gostam mais da parte da organização.” (E7, homem)

“As mulheres são mais organizadas do que os homens e há mulheres que conseguem fazer mais de que uma coisa ao mesmo tempo e pensar, são mais organizadas. (...) Na generalidade, sim, há as que tem essa noção de que são [mais frágeis e emotivas]. E há outras que não, que pensam “*eu sou mais forte do que tu e tenho que ser mais forte do que tu*”. Mas a maior parte delas, sim, sente que são mais frágeis e demonstram que o são e, pronto, assumem que são mais frágeis.” (E8, homem)

“Temos uma maneira de estar totalmente diferente da dos homens, conseguimos reagir de forma diferente. Em algumas situações, se calhar, situações mais dramáticas, nós conseguimos criar até algum conforto que, muita das vezes, os homens não conseguem, porque isto é...somos diferentes, homens e mulheres. E os homens, às vezes, são um bocado mais frios, não há essa sensibilidade, pronto. Portanto, acho que sim que acabamos por fazer diferença nesse sentido.” (E9, mulher)

“É ter a sensibilidade, completamente diferente das dos homens. É ter uma capacidade de fazer várias coisas e não perder o filtro a nada. Nós, mulheres, quando estamos aqui no verão, nós conseguimos articular tudo. Eles não, é mesmo uma limitação. (...) A sensibilidade para coisas mais... mas, acho que não somos

reconhecidas por isso, atenção. Mas, quando existe aquela necessidade de ter alguém com mais sensibilidade, com mais paciência, vão sempre repescar aquela chave “*vem para aqui*”; “*fala tu*”; “*entra tu*”. Também, somos muito requisitadas pelo tamanho, “*vais tu para dentro do quarto, que és mais pequena*”...” (E11, mulher)

3.8. Estratégias das mulheres para gerirem a condição de *tokens*

Por fim, o último tema identificado no *corpus* das entrevistas centra-se nas estratégias adotadas pelas mulheres para gerirem a sua condição de *tokens* neste contexto marcadamente masculino. Destacam-se três subtemas: a i) adoção de uma postura masculina; o ii) desafio dos estereótipos tradicionais de género; e a iii) comunicação transparente e objetiva para lidar com as desigualdades de género e fomentar um espaço de trabalho mais equitativo.

Um primeiro subtema indica que a estratégia mais proeminente é a adoção de uma postura masculina por parte das mulheres, como a agressividade ou a imposição, particularmente em posições de liderança. É mencionado por algumas mulheres, que optam por assumir esta postura para se adequarem melhor a uma profissão dominada por homens e, conseqüentemente, ganharem o respeito, aceitação e autoridade dos pares e da sociedade. Contudo, é também referida a importância de se encontrar um equilíbrio entre as características femininas e masculinas em diferentes situações, descrevendo como as suas posturas variam de acordo com a complexidade da tarefa e a sensibilidade necessária para lidar com as circunstâncias específicas. Também os entrevistados reconhecem a existência dessa estratégia adotada pelas mulheres, expressando o seu respeito pelas mulheres que assumem posturas mais associadas aos homens. Para além do mais, é mencionado que, em certas circunstâncias, as características e sensibilidade que, tradicionalmente, são mais associadas às mulheres podem ser valiosas e contribuir positivamente para a dinâmica da equipa:

“É assim, eu acho que é um bocado os dois [adota uma postura masculina e feminina]. Vou um bocado para aquela parte tradicional da postura masculina, no sentido de ser forte, rija, não sei o quê... aquelas características todas que são associadas aos homens, enquanto bombeiro forte...e não sei o quê... eu associo a mim. Mas, depois, também não perco a postura de mulher, pronto, porque eu acho que é importante.” (E1, mulher)

“Nós, agora, temos aqui algumas que são capazes de tirar o casaco e estarem de t-shirt e estarem a mexer numa ferramenta manual, um ancinho, uma enxada e fazer tanto como homem. (...) [assumem] mais posturas masculinas.” (E7, homem)

“Elas não agem como mulheres! Claro que depende das situações, mas, muitas vezes, elas deixam o feminino para trás e avançam como um homem.” (E8, homem)

“Nós temos de nos ver mais ou menos como eles, ou seja, se eles são brutos, nós tentamos também ser brutas. (...) Para podermos estar também naquele nível em que eles também estão. Porque se nós vamos ser aquelas meninas de sapatinho de salto alto, então, aí é que não vai dar com nada. (...) A estratégia é tentar fazer, sei que não vou conseguir fazer como eles, mas tentar chegar um ponto como eles já chegaram.” (E16, mulher)

“Há alturas que agem como homens. (...) Em liderança, por exemplo, e eu respeito. (...) Mas, depois, há alturas em que, se não for a parte feminina, a coisa descamba. Basicamente, é um misto.” (E17, homem)

“Depois, temos outras colegas, que também fazem parte da equipa de intervenção permanente que também treinam connosco, são mulheres que parecem homens.” (E18, homem)

Um segundo subtema revela que as mulheres desafiam os estereótipos tradicionais de género nos bombeiros. Com efeito, algumas entrevistadas optam por demonstrar força física e agressividade, especialmente em posições de liderança, numa tentativa de conquistarem respeito e aceitação em contextos dominados por homens. Esta estratégia é uma forma de desafiar a noção de que certas tarefas ou papéis são exclusivamente masculinos, mostrando que as mulheres também podem desempenhar funções igualmente exigentes e desafiantes, rejeitando a ideia de que são frágeis e emotivas. Ademais, as bombeiras mencionam a importância de encontrar um equilíbrio entre características femininas e masculinas em diferentes situações de trabalho, enfatizando a necessidade de demonstrar versatilidade e competências variadas. Por sua vez, a maioria dos homens entrevistados não acredita que as mulheres adotem estratégias específicas para lidarem

com a situação de desigualdade de gênero, contudo, é passada a ideia de que algumas mulheres usam a simpatia e a feminilidade para influenciar o tratamento no ambiente de trabalho:

“Por exemplo, num acidente para cortar um carro é preciso força, porque as ferramentas que utilizamos para cortar o carro e afastar a chapa dos carros é muito pesada...é mesmo muito...então eu tive de pensar “*não importa onde esteja a doer a ferramenta vou ter de levantar como eles*”.” (E4, mulher)

“Pretende-se que as mulheres consigam ter isso [ser frágeis e emotivas], como eu estava a dizer há pouco, mas nós também temos de ser frias e insensíveis em determinadas situações e acho que é isso que faz a diferença. (...) Algumas vezes, em situações mais complicadas, eu desligo o coração e ligo a razão. (...) Depois, há outras situações em que temos de conseguir ser frios, ser distantes e criar ali uma barreira.” (E8, mulher)

“Eu auto propunha-me a fazer as coisas. Era do género “*espera lá, se um homem faz, eu também sei fazer, porque não?*” (...). Se eles sabem, eu também sei, pode é não ficar tão bem, às vezes, por uma questão de força, mas acho estranho, porque há homens que têm menos força que eu.” (E9, mulher)

“Em situações de agressões... eu acho que nós, pelo menos eu, tento não mostrar a parte fraca, digamos assim. Se eu tiver de responder, eu respondo. E acabamos por, principalmente, em situações assim, que requeiram mais uma postura mais rígida e uma postura mais forte, a gente acaba por se copiar um bocadinho a eles... por ir buscar um bocadinho a postura deles e ser assim um bocado mais espelhadas neles. E em situações de comando, também, o ter de chefiar, porque se eu for o normal, eles vão estar sempre em cima de mim, não me respeitam.” (E14, mulher)

“Tem de ter, como se costuma dizer na minha terra, pelo na benta, ou seja, temos que ser... mostrar mais que estamos ali e não deixar que nos desprezem só porque somos mulheres.” (E16, mulher)

“De vez em quando, há ali uns olhinhos que também piscam, não é? Há situações, mas, no geral, não. (...) Às vezes, há estratégias que, pronto... a simpatia delas,

pronto... o melar delas.... Claro que isso, às vezes, influencia o tratamento, por exemplo, se vem para aqui uma menina toda (gesto de músculos nos braços) e vem uma toda meladinha e tal, a atenção cai na meladinha, não é? Às vezes, há algumas que usam isso como arma.” (E7, homem)

Um último subtema indica que a comunicação transparente e objetiva é uma estratégia destacada como essencial para as mulheres entrevistadas, reconhecendo que, ao ocupar posições de liderança, precisam de ser exigentes e diretas com os elementos da equipa. Além disso, este tipo de comunicação é considerado pelas mulheres como uma forma de conquistar credibilidade nas suas áreas de atuação. As entrevistadas também destacam a importância de partilhar as suas fragilidades e vulnerabilidades com os colegas homens, criando um ambiente de abertura e confiança, de modo a permitir que todos se sintam à vontade para expressar as suas preocupações e ideias. Para além disso, a abordagem assertiva também é uma forma eficaz de garantir que as opiniões sejam ouvidas e respeitadas, permitindo ser uma defesa perante os comentários sexistas e machistas. Por fim, a comunicação transparente e objetiva é vista como uma forma de estabelecer um meio-termo nas relações com colegas e superiores hierárquicos, uma vez que, ao ouvir e oferecer apoio, as bombeiras criam um ambiente de colaboração e trabalho em equipa. Ainda assim, os homens entrevistados referem que as mulheres utilizam este tipo de comunicação como forma de imposição:

“Em certos momentos, sim. Se for, lá está, enquanto chefe de equipa, se tiver elementos da equipa que estão a fazer o que não devem, eu tenho de ser exigente. Aí, nesse momento, eu tenho de ser mais rígida. Eu posso, neste momento, estar a dar na cabeça a um elemento da equipa, porque fez isto ou aquilo e, no momento seguinte, já vamos tomar café. Não tem nada a ver. Tem de haver esta separação, porque, senão, as pessoas ficam amuadas três semanas.” (E9, mulher)

“Mas acho que, se calhar, serem mais assertivas, assim mais a saberem o que querem. E quando disserem o que querem terem a certeza do que estão a dizer para terem mais credibilidade.” (E10, homem)

“Ser direta e objetiva. É isto, temos indicações para isto e é isto que vamos fazer. (...) Tenho de falar, de partilhar. (...) A primeira coisa que eu faço é chegar ao quartel e expor a fragilidade e dizer “*custou-me para carças*”. E, nesta forma,

todos eles sentem-se à vontade para fazer o mesmo e acho que essa é a estratégia. Não existem aqui, não é por ser bombeiro de primeira, segundo chefe ou chefe, todos temos fragilidades. E ao expor a minha, os meus colegas também podem partilhar e acabamos todos por partilhar. E a partilha é a minha estratégia, (...) essa é a minha estratégia. Não existe filtros, todos eles podem vir ter comigo dizerem exatamente aquilo que pensam.” (E11, mulher)

“Eu costumo dizer que firo todos os egos que tenho de ferir. Se, eu não concordar, eu falo, seja comandante, seja chefe, seja quem quer que seja e eu sofro as minhas consequências a seguir, pronto. (...) Eu não preciso de demonstrar muito aquilo que eu sou, porque eu acho que toda a gente lá já sabe. Eu tenho um antigo segundo-comandante que chegava ao pé de mim e dizia “*então, mau feitio?*”, porque ainda há pouco tempo lhe dei uma resposta que ele não achou muita graça, mas, como se costuma dizer, “temos pena” (E14, mulher)

“(…), é, muitas das vezes, tentar falar sobre aquilo que aconteceu. (...) O facto de te disponibilizares para ouvir ou para, às vezes, dizer como é que se pode fazer para numa próxima ser mais fácil, dar força para que a próxima vez corra melhor e demonstrar que, se numa próxima, precisar de alguma coisa, diz, que o ajudo. (...) E, eu acho que é um bocado por aí, é criar ali um meio-termo de relação.” (E14, mulher)

“Sim [recorrem a estratégias], lá está darem-se logo ao respeito no início e colocarem os pontos nos i’s.” (E17, homem)

Capítulo IV. Discussão

O presente estudo visa preencher uma lacuna na investigação, concentrando-se na análise das experiências e estratégias das mulheres e dos homens nas corporações de bombeiros, através da intersecção entre a perspectiva de género e o *tokenism*. Nesse contexto, enquanto a teoria de Kanter (1977, 1993) é neutra em relação ao género, optámos por incrementar uma perspectiva de género, seguindo os estudos sobre organizações e hierarquias *genderizadas* de Acker (1990), os sistemas de género de Connell (2006) e a assimetria simbólica de género de Amâncio (1992, 1994).

Inicialmente, esta análise centrou-se nas experiências vivenciadas pelas mulheres, que se encontram em condição de *tokens* ou sobreminoria, num contexto profissional em que os homens são a maioria. Neste sentido, pretendeu-se, especificamente, verificar se os resultados corroboram as conclusões alcançadas por Kanter (1977, 1993), ou seja, se os/as 18 participantes deste estudo vivenciam as três consequências negativas associadas ao fenómeno do *tokenism*: da visibilidade, polarização e assimilação. Procurou-se investigar as estratégias adotadas pelas mulheres para gerirem a situação de desigualdade de género em que se encontram (i.e., para gerirem a sua condição de *tokens*). Além disso, foi analisada a perspectiva dos homens envolvidos neste contexto, permitindo uma compreensão mais abrangente das dinâmicas de género.

Existe ainda um longo caminho a percorrer rumo à efetiva igualdade de género, podendo-se afirmar que se verifica, especificamente, o primeiro objetivo do presente estudo. De acordo com este objetivo, corroborámos os pressupostos teorizados por Kanter (1977, 1993), verificando-se que as mulheres bombeiras experimentam as três consequências negativas identificadas pela autora: a elevada visibilidade, que gera pressões para um desempenho excepcional; a polarização das diferenças entre elas e o grupo dominante (os homens), levando, muitas vezes, ao seu isolamento social; e a assimilação aos papéis estereotipados do grupo, dificultando a sua expressão livre.

No que diz respeito ao fenómeno da visibilidade, por um lado as entrevistadas reforçam que são, de facto, o maior foco de atenção, devido à sua presença numa profissão historicamente dominada por homens. Isto ocorre tanto dentro das corporações de bombeiros, onde a singularidade da presença feminina é evidente, como na sociedade em geral, existindo estranheza das mulheres em funções tradicionalmente mais associadas aos homens. Estas duas realidades, reforçam que as organizações e os indivíduos que nela trabalham são influenciados pelas dinâmicas de género e, muitas vezes, reproduzem as

mesmas ordens de gênero que prevalecem na sociedade (Acker, 1990; Connell, 2002, 2006; Williams, 1995)

Por outro lado, a elevada visibilidade desenvolve um ambiente onde as mulheres sentem uma pressão constante para demonstrar as suas competências, refletindo-se no compromisso em superar os diversos desafios físicos e emocionais. Os/as entrevistados/as reconhecem essa maior visibilidade e têm a consciência da maior necessidade de as mulheres provarem a sua competência num ambiente profissional que, muitas vezes, é percebido como sexista e machista. Estes resultados ecoam estudos anteriores sobre mulheres bombeiras brancas (Yoder & Berendsen, 2001) e afro-americanas (Yoder & Aniakudo, 1997), que enfrentaram a marginalização e foram consideradas intrusas dentro do próprio quartel, relatando falta de apoio, pressões para provar a capacidade física, excesso de supervisão e diferenças de tratamento.

Em relação à polarização das diferenças entre mulheres e homens, as bombeiras partilharam que, principalmente, no início de carreira, foram, frequentemente, submetidas a comparações de gênero relacionadas com a robustez física e a capacidade de realizar tarefas operacionais. Este tratamento diferenciado entre bombeiros e bombeiras não cria apenas uma sensação de isolamento social, conforme destacado por Yoder et al. (1993), mas também limita o acesso a oportunidades promissoras, perpetuando a segregação ocupacional (CIG, 2022). Além disso, os resultados revelam a existência de assédio sexual, comportamentos discriminatórios, observações inapropriadas e coação física de superiores homens, criando um ambiente hostil para as bombeiras. Essas barreiras refletem a persistência de uma cultura masculinizada que pode contribuir para a saída precoce das mulheres do contexto ou promover a complacência emocional que tende a tolerar piadas e posturas sexistas e, consolidando, assim, a hegemonia masculina (Russo, 2013; Connell, 2006). Adicionalmente, as dinâmicas de grupo também sofrem alterações na presença das mulheres, nomeadamente, a escolha dos temas de conversas ou forma como convivem. Neste sentido, o fenómeno da polarização ocorre e contribui para aumentar a dificuldade da integração das mulheres em contextos considerados masculinos (Santos & Amâncio, 2014), como é o caso.

O fenómeno da assimilação, tal como identificado por Kanter (1977, 1993), também se manifestou neste estudo, nomeadamente, devido ao paternalismo dos homens e às percepções de fragilidade, emotividade e cuidado atribuído às mulheres. O paternalismo surge como uma atitude de proteção por parte dos colegas masculinos, fundamentada na crença de que as mulheres são menos aptas para realizar determinadas tarefas e, portanto,

necessitam de ser resguardadas. Esta perspectiva revela um paternalismo protetor, que, de acordo com a teoria do sexismo ambivalente, reflete uma atitude positiva e não preconceituosa em relação às mulheres, sendo amplamente aceite, tanto por elas como pela sociedade em geral (Cikara & Fiske, 2009). Apesar dos avanços verificados, os resultados do presente estudo demonstram que as mulheres ainda são um grupo dominado, sendo percebidas como frágeis, emotivas e suscetíveis a proteção.

No que concerne ao segundo objetivo específico, os resultados revelam que as mulheres utilizam diversas estratégias para gerir a sua condição de *tokens* neste ambiente predominantemente masculino. Essas estratégias incluem a adoção de posturas masculinas, desafiando os estereótipos tradicionais de género e promovendo a comunicação transparente e objetiva. Através destas táticas, elas procuram conquistar respeito, aceitação e autoridade entre os seus colegas masculinos, enquanto demonstram competência, assertividade e versatilidade nas suas funções. Essas estratégias refletem a complexidade de um ambiente de trabalho caracterizado pela desigualdade de género e destacam as diferentes abordagens adotadas pelas mulheres para enfrentar esses desafios e alcançar o sucesso profissional.

Além disso, a análise do *corpus* das 18 entrevistas possibilitou reconhecer a complexidade dos fatores motivacionais que impulsionam o ingresso nas corporações de bombeiros. Na sua maioria, foi a influência familiar e a, conseqüente, vontade para ajudar os outros. Importa destacar que, apesar das motivações entre os/as entrevistados/as ser idêntica, as mulheres confrontaram-se com a falta de apoio familiar devido ao risco a que são expostas nas diversas ocorrências. Em contraste com a perspectiva dos homens, as mulheres mencionaram sentir-se marginalizadas, especialmente quando não tinham ligações prévias com os bombeiros. Assim, enfrentaram diversos desafios iniciais para se integrarem na totalidade de funções existentes nos bombeiros, uma vez que eram, muitas vezes, colocadas em tarefas de cariz doméstico e administrativo. Refletindo-se, no contexto dos bombeiros, como é que o género influencia a integração na área profissional e a escolha de carreiras, reforçando as assimetrias ou regimes de género nas organizações e na sociedade em geral (Acker, 1990; Connell, 2006; Santos & Amâncio, 2014).

Este estudo também permitiu identificar obstáculos *genderizados* existentes no contexto profissional dos bombeiros. Um destes obstáculos é inerente às percepções de género que associam a força física aos homens, refletindo-se na distinção entre homens e mulheres acerca da distribuição das tarefas, tal como já se verificou noutras investigações (Yoder & Aniakudo, 1997; Yoder & Berendsen, 2001). Assim, no dia-a-dia das

corporações dos bombeiros, a *genderização* reflete-se em restrições em trabalhos operacionais, como condução de viaturas, saída para acidentes de viação e utilização de ferramentas específicas. De acordo com os/as entrevistados/as, essas restrições estão relacionadas com questões biológicas; como a maternidade ou a força física, bem como a questões sociais associadas ao papel de cuidadora dos/as filhos/as e da família.

De facto, as diferenças de género nos obstáculos encontrados nos bombeiros e o impacto da maternidade no sucesso profissional das mulheres reforçam as conclusões de Connell (2006), uma vez que, a força física e a autoridade continuam a associar-se aos homens. Enquanto, as características das mulheres relacionam-se com os papéis sociais tradicionais. Assim, as mulheres enfrentam um aprisionamento de identidade, resultado de séculos de opressão disseminados pela cultura, pela linguagem e pelos simbologia (Amâncio, 1994; Grube-Farrell, 2002).

Relativamente ao terceiro objetivo, nas entrevistas analisadas, reconhece-se a consciência por parte dos homens sobre os desafios adicionais que as mulheres enfrentam e a necessidade de considerar as questões de promoção da igualdade de oportunidades dentro das corporações de bombeiros. Além do mais, é importante observar que os relatos dos homens tendem a enfatizar a dificuldade das mulheres em conciliar a vida familiar com as exigências da profissão, enquanto as mulheres destacam as barreiras estruturais e a falta de apoio específico para as mães bombeiras. Essa diferença de perspetivas ressalta a importância de um diálogo aberto e inclusivo, no qual homens e mulheres possam partilhar as suas experiências e colaborar na procura de soluções que promovam a igualdade de género e o apoio às mães bombeiras.

Já as mulheres partilham a consciência de que os bombeiros são ainda um contexto masculino, exceto nas funções em pré-hospitalar, que tendem a ser mais inclusivas em comparação com o combate a incêndios ou desencarceramentos. Contudo, tal como em estudos realizados anteriormente (Gouliquer et al., 2020; Russo, 2013; Yoder & Aniakudo, 1997; Yoder & Berendsen, 2001), os desafios que as mulheres enfrentam não se devem exclusivamente à desigualdade numérica, mas também à falta de infraestruturas adequadas para as acomodar, incluindo falta de camaratas e balneários. Portanto, na atualidade, com o aumento do número de mulheres nos bombeiros, existe a necessidade de se promover uma mentalidade mais aberta. Isso requer não apenas mudanças nas estruturas institucionais, mas também campanhas de sensibilização abrangentes para que ocorra a superação das diferenças numéricas entre homens e mulheres nesta profissão.

Para além do mais, nos relatos observados, a segregação ocupacional persiste, desenvolvendo “paredes de vidro” que impedem as mulheres de realizar determinadas tarefas, perpetuando, assim, uma cultura hostil e que discrimina a progressão de carreira das bombeiras (CIG, 2022; Russo, 2013). Neste sentido, foi, por vezes, destacado que são as mulheres que devem lutar pela sua emancipação, assumindo uma posição assertiva e que lhes permita construir capacidades para trabalhar em equipa e atingir os mesmos resultados que os homens (Araújo et al., 2021; Russo, 2013).

Não obstante, através do aumento do número de mulheres neste contexto, as mudanças são notórias, contribuindo para o desaparecimento de “paredes de vidro”, devido à aceitação da sua presença em diversas funções. Contudo, os “tetos de vidro” subsistem e dificultam o acesso aos cargos de chefia, permanecendo uma cultura tradicional com os papéis distintos atribuídos aos homens e às mulheres (Teixeira, 2021). Ainda assim, é possível afirmar que se começa a registar transformações que contribuem para o caminho da igualdade de género, uma vez que ocorre a valorização da entrada e da complementaridade que as mulheres criam nesta área de atuação. Essas mudanças não valorizam apenas a entrada das mulheres na profissão, mas também reconhecem a complementaridade de género como um ativo fundamental neste campo de atuação. Este reconhecimento está, gradualmente, a moldar uma nova visão para a profissão, promovendo uma cultura mais inclusiva e igualitária.

Em suma, através do presente estudo, foi possível analisar as dinâmicas de género existentes na profissão de bombeiros. Embora, em Portugal, possamos, por vezes, não estar a falar exatamente de “grupos distorcidos”, de acordo com a categorização de Kanter, (ver Figura 1.1), pelo facto de as mulheres representarem uma percentagem de cerca de 24%, a verdade é que, ainda assim, nos contextos estudados, observámos as três consequências associadas ao *tokenism*, o que significa que é um fenómeno poderoso. Concluimos, portanto, que existe uma prevalência do género nas dinâmicas deste contexto de *tokenism*.

4.1. Implicações teóricas e práticas

No âmbito teórico, o presente estudo contribui significativamente para a expansão da literatura no contexto dos bombeiros, nomeadamente, na exploração das dinâmicas de género com enfoque nas estratégias e vivências das mulheres e homens.

Relativamente às dinâmicas de género, esta dissertação contribui para o aumento da investigação que reconhece o fenómeno do *tokenism* como essencial para o estudo teórico

e empírico das experiências das mulheres no contexto profissional, em que as mesmas se encontram em condição de dupla minoria, como referido por Kanter (1977, 1993). Ademais, não foi encontrado nenhum estudo que explorasse este fenómeno no contexto dos bombeiros, pelo que é possível afirmar que é um estudo inovador ao incluir no seu enquadramento teórico o *tokenism* (Kanter, 1977, 1993), numa perspetiva de género, trazendo para o debate conceitos como as organizações *genderizadas* (Acker, 1990), os sistemas de género (Connell, 2002) e a assimetria simbólica (Amâncio, 1992, 1994). Especificamente, este estudo contribui para confirmar a literatura existente sobre outros contextos de que os bombeiros são uma organização *genderizada*, onde as mulheres bombeiras enfrentam diversos obstáculos.

Em termos de implicações práticas, esta dissertação sublinha a pertinência do desenvolvimento de programas específicos para a formação dos bombeiros que abordem tópicos numa perspetiva de género como liderança, comunicação, consciencialização de comportamentos sexistas, bem-estar psicológico e organizacional. Além disso, consideramos que o apoio psicológico deve ser promovido para um acompanhamento mais presente das necessidades individuais e organizacionais de cada corporação de bombeiros. Nesse sentido, é necessário desenvolver políticas e práticas que incentivem o combate de pensamentos discriminatórios e promovam a igualdade de género nos locais de trabalho, através das formações, políticas e campanhas de sensibilização.

Em suma, tanto do ponto de vista teórico como prático, esta investigação permite compreender como é que as organizações desempenham um papel crucial na perpetuação da segregação de género. Para além do mais, demonstra que, através da mudança de práticas e políticas, é possível criar um contexto sem as limitações representadas pelas “paredes” ou “tetos de vidro”, desenvolvendo um ambiente de trabalho mais inclusivo com a redução dos obstáculos profissionais.

4.2. Limitações e considerações de estudos futuros

Apesar da relevância do presente estudo, muito devido à sua abordagem qualitativa, este apresenta uma maior suscetibilidade à subjetividade e os seus resultados não podem ser generalizados, nomeadamente, devido ao tamanho limitado da amostra. Além disso, como se trata de uma amostra de conveniência, há um potencial condicionamento dos resultados pela seleção não aleatória dos/as participantes. Para superar essa limitação, é recomendável que estudos futuros recolham uma amostra aleatória, abrangendo

diferentes regiões do país, o que contribui para aumentar a confiabilidade e validade dos resultados.

Em futuras investigações, sugerimos também que se siga o exemplo de Yoder e Aniakudo (1997) no sentido de explorar se as mulheres negras em condição de *tokens* enfrentam as mesmas condições e discriminações que as mulheres brancas nas corporações de bombeiros em todo o país. Além disso, seria relevante investigar as dinâmicas de gênero que ocorrem nos cargos de chefia nos bombeiros, dada a escassez de mulheres em posições de comando.

Fontes

- ANEPC. (2023). *Sistema Nacional de Proteção Civil*. <https://prociv.gov.pt/pt/sistema-de-protecao-civil/sistema-nacional-de-protecao-civil/>
- CNQ (2023). *Bombeiro/a*. <https://catalogo.anqep.gov.pt/qualificacoesDetalhe/7358>
<https://catalogo.anqep.gov.pt/qualificacoesDetalhe/7409>
- CIG (2015). *Igualdade de género em Portugal 2014*. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/03/Igualdade-de-G%C3%A9nero-em-Portugal-2014.pdf>
- CIG (2022). *Igualdade de género em Portugal: Boletim Estatístico 2022*. https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2022/11/BE2022_vf_compressed.pdf
- Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho. 2007. Diário da República n.º 122/2007, Série I de 2007-06-27.
- Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro. 2012. Diário da República n.º 225/2012, Série I de 2012-11-21.
- 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.
- ENB (2023). *Carreira de bombeiro voluntário*. https://www.enb.pt/outros/carreiradebombeirovoluntario-infografiaCM-26_09_2013.pdf
- Ministério do Interior - Direcção Geral de Administração Política e Civil (1946). Decreto 35857, de 11 de setembro. <https://files.dre.pt/1s/1946/09/20600/08270836.pdf>
- INE. (2022). *Objectivos de desenvolvimento sustentável-Agenda 2023. Indicadores para Portugal- 2015/2021*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=563353598&PUBLICACOESmodo=2
- Portal dos Bombeiros. (2023). *História dos Bombeiros Portugueses*. <https://www.bombeiros.pt/historial/historial.html>
- WEF. (2023). *Global Gender Gap Report: Insight report 2023*. https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/?gclid=Cj0KCQjwI8anBhCFARIsAKbbpyRDxCSyg_pisTVzTz2ZuGm2HGgO4T9Mg_w-Wp9yQivJkh9wGD78RUEaAvGdEALw_wcB

Referências

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. <https://dx.doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Ainsworth, S., Batty, A., & Burchielli, R. (2014). Women constructing masculinity in voluntary firefighting. *Gender, Work and Organization*, 21(1), 37-56. <https://doi.org/10.1111/gwao.12010>
- Aíres, L. (2015). *Paradigma qualitativo e práticas de investigação educacional*. Lisboa: Universidade Aberta. https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/2028/4/Paradigma_Qualitativo%20%281%c2%aa%20edi%c3%a7%c3%a3o_atualizada%29.pdf
- Araújo, W. F., Santos, G. R., & Sales, D. R. (2021). O teto de vidro e as instituições militares: Um estudo de caso no 7º batalhão de bombeiros militar de Minas Gerais. *Brazilian Journal of Development*, 7(1), 7961-7979. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n1-541>
- Amâncio, L. (2002). O género na Psicologia Social em Portugal. Perspetivas actuais e desenvolvimentos futuros. *Ex aequo*, 6, 55-75. <https://exaequo.apem-estudos.org/artigo/o-genero-na-psicologia-social-em-portugal>
- Amâncio, L., & Santos, M. H. (2021). Gender equality and modernity in Portugal. An analysis on the obstacles to gender equality in highly qualified professions. *Social Sciences*, 10(5), 1-12. <https://doi.org/10.3390/socsci10050162>
- Bergmann, B. (2005). *The economic emergence of women* (2ª Ed.). Basic Books.
- Bradstreet, S., & Kleiner, B.H. (2003). Discrimination in city fire departments, *Equal Opportunities International*, 22(6-7), 46-57. <https://doi.org/10.1108/02610150310787612>
- Branch-Smith, C., & Pooley, J. A. (2010). Women firefighters' experiences in the Western Australian volunteer bush fire service. *The Australian Journal of Emergency Management*, 25(3), 12-18. <https://ajem.infoservices.com.au/items/AJEM-25-03-05>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp>

- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic Analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA Handbook of Research Methods in Psychology*, 2, 57-71. <https://doi.org/10.1037/13620-004>
- Brumley, K. M. (2014). The gendered ideal worker narrative: professional women's and men's work experiences in the new economy at a Mexican company. *Gender & Society*, 28(6), 799–823. <https://doi.org/10.1177/0891243214546935>
- Bridgewater, S. (2018). Women and football. In S. Chadwick, D. Parnell, P. Widdop, & C. Anagnostopoulos (Eds.), *Routledge Handbook of Football Business and Management* (pp.351-365). Routledge.
- Calás, M. B., Smircich, L., & Holvino, E. (2014). Theorizing gender-and-organization: Changing times... Changing theories? In S. Kumra, R. Simpson, & R. J. Burke (Eds.), *The Oxford handbook of gender in organizations*. Oxford University Press (pp. 17–52). <https://psycnet.apa.org/record/2014-44749-001>
- Carreiras, H. (2006). *Gender and the military. Women in the armed forces of Western democracies* (Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203969038>
- Casaca, S. F., & Lortie, J. (2018). *Género e mudança organizacional*. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf
- Casinowsky, G. B. (2013), Working Life on the Move, Domestic Life at Standstill? Work-related Travel and Responsibility for Home and Family. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 311-326. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00579.x>
- Cipriano. (2012, setembro 19). *História dos bombeiros*. O portal dos bombeiros portugueses. <https://www.bombeiros.pt/cronica-semanal/historia-dos-bombeiros.html/>
- Cikara, M., & Fiske, S. T. (2009). Warmth, competence, and ambivalent sexism: Vertical assault and collateral damage. In M. Barreto, M. K. Ryan, & M. T. Schmitt (Eds.), *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality* (73–96). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11863-004>
- Connell, R. W. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public Administration Review*, 66(6), 837–849. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x>

- Connell, R. (2012). Gender, health and theory: Conceptualizing the issue, in local and world perspective. *Social Science & Medicine*, 74(11), 1675-1683. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.06.006>
- Costa, F., Araújo, C., & Soares, S. (2015). Relações entre saúde e trabalho: um estudo em bombeiros profissionais. *International Journal on Working Conditions*, 10(1), 58-80. http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.10_Costa,Araujo&Soares_p.58.80.pdf
- Eriksen, C., Gill, N., & Head, L. (2010). The gendered dimensions of bushfire in changing rural landscapes in Australia, *Journal of Rural Studies*, 26(1), 332–342. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrurstud.2010.06.001>
- Eriksen, C. (2014). Gendered risk engagement: Challenging the embedded vulnerability, social norms and power relations in conventional Australian Bushfire education, *Geographic Research*, 52(1), 23-33. <https://doi.org/10.1111/1745-5871.12046>
- Filho, A. (2005). Uma questão de gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam. *Cadernos pagu*, 24(1), 127-152. <https://www.scielo.br/j/cpa/a/9qWCTLfW8Qvr9bTspS9dSsd/?format=pdf&lang=pt>
- Gouliquer, L., Poulin, C., & McWilliams, J. (2020). Othering off full-time and volunteer women firefighters in the Canadian fire services. *Qualitative Sociology Review*, 16(3), 48-69. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.16.3.04>
- Grube-Farrell, B. (2002). Women, work, and occupational segregation in the uniformed services. *AFFILIA*, 17(3), 332-353. <https://doi.org/10.1177/0886109902173005>
- Gutek, B., Cohen, A., & A. Konrad. (1990). Predicting social-sexual behavior at work: A contact hypothesis. *Academy of Management Journal*, 33(3), 560-577. <https://doi.org/10.2307/256581>
- Hall, A., Hockey, J., & Robinson, V. (2007). Occupational cultures and the embodiment of masculinity: hairdressing, estate agency and firefighting. *Gender, Work and Organization*, 14(6), 534-551. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00370.x>
- Maleta, Y. (2009). Gender at work and the Australian female cultural experience within rural fire fighting. *Journal of Sociology*, 45(3), 291-306. <https://doi.org/10.1177/1440783309335647>
- Marcelino, D., Figueiras, M., & Claudino, A. (2012). Impacto da exposição a incidentes críticos e bem-estar psicológico dos tripulantes de ambulância. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 13 (1), 110-116. <https://www.redalyc.org/pdf/362/36224324010.pdf>

- Perrott, T. (2016). Beyond ‘token’ firefighters: exploring women’s experiences of gender and identity at work. *Sociological Research Online*, 21(1), 51–64. <https://doi.org/10.5153/sro.3832>
- Pilcher, J., & Whelehan, I. (2017). *Key concepts in gender studies* (2^a Ed.). Sage. <https://books.google.pt/books?hl=pt-PT>
- Pernes, A. (2011). Presença, importância e papel da mulher na Proteção Civil. *PROCIV-Boletim mensal da Autoridade Nacional de Proteção Civil*, 36, 4-5. <https://pt.scribd.com/document/342688647/Prociv-36-pdf>
- Rosado, M. J. (2023). Elementos femininos nas corporações de Bombeiros. In C. V. Pecegueiro (Ed.), *Mulheres do meu país – século XXI* (pp. 246-249). Amazon Kindle.
- Russo, B. (2013). *Women Firefighters’ strategies for advancement in the fire service: Breaking down barriers in gender-based occupations* (Tese de Doutoramento, Oklahoma State University). <https://hdl.handle.net/11244/15098>
- Yoder, J. D., & Sinnett, L. M. (1985). Is it all in the numbers? A case study of tokenism. *Psychology of Women Quarterly*, 9(3), 413–418. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1985.tb00890.x>
- Yoder, J. D., & Aniakudo, P. (1996). When pranks become harassment: The case of African American women firefighters. *Sex Roles: A Journal of Research*, 35(5-6), 253–270. <https://doi.org/10.1007/BF01664768>
- Yoder, J. D., & Aniakudo, P. (1997). Outsider within the firehouse: Subordination and difference in the social interactions of African American women firefighters. *Gender & Society*, 11(3), 324-341. <https://doi.org/10.1177/089124397011003004>
- Yoder, J. D., & Berendsen, L. L. (2001). “Outsider within” the firehouse: African American and White women firefighters. *Psychology of Women Quarterly*, 25(1), 27-36. <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1111/1471-6402.00038>
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *The American Journal Sociology*, 82, 965-990. <https://doi.org/10.1086/226425>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation* (2^o Ed). Basic Books.
- Laws, J. L. (1975). The psychology of tokenism: An analysis. *Sex Roles*, 1(1), 51–67. <https://doi.org/10.1007/bf00287213>

- Lewis, P., & Simpson, R. (2012). Kanter Revisited: Gender, power and (in)visibility. *International Journal of Management Reviews*, 14, 141-158. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2370.2011.00327.x>
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2014). Sobremínorias em profissões marcadas pelo género: Consequências e reações. *Análise Social*, 212(3), 700-726. http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_212_d04.pdf
- Santos, M. H., Morais, P., & Correia, R. (2022). Gender dynamics in a masculine professional context: The case of the Portuguese Air Force. *Social Sciences*, 11(2), 82. <https://doi.org/10.3390/socsci11020082>
- Santos, M. H., Cruz, E. F., & Marques, A. M. (2022). Género e pré-escola: experiências e estratégias de homens educadores de infância. *Cadernos de Pesquisa*, 52. <https://doi.org/10.1590/198053148974>
- Scott, J. W. (1986). Gender: a useful category of historical analysis. *American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>
- Silva, A. J., Ferreira, B., Vaz, B., Barreiros, C., Ferreira, C. S., Nunes, E., Mata, F., Aparício, I., Carriço, J., Monteiro, L., Arriaga, M. T., Silva, N., Lopes, N., Graça, P., Silva, P. R., Horgan, R., Ângelo, R., & Sousa, S. M. (2018). *Promoção da saúde e de um estilo de vida saudável nos bombeiros portugueses. (Ed.)*. Direção-Geral da Saúde. https://prociv.gov.pt/media/kaap1lnx/manual_saude_bombeiros_anpc_dgs.pdf
- Stichman, A. J., Hassell, K. D., & Archbold, C. A. (2010). Strength in numbers? A test of Kanter's theory of tokenism. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 633-639. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.04.036>
- Teixeira, M. H. C. (2021). *Trabalho em emergência e riscos para o bem-estar. O caso dos bombeiros do concelho de Barcelos* [Tese de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório Institucional da Universidade do Minho. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/77866>
- Wang, S., & Kleiner, B. H. (2001). Sex discrimination in Fire fighting Organisations. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(8), 175-183. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01443330110789934/full/html>
- Whittaker, J., Eriksen, C., & Haynes, K. (2016). Gendered responses to the 2009 Black Saturday bushfires in Victoria, Australia. *Geographical Research*, 54(2), 203-215. <https://doi.org/10.1111/1745-5871.12162>

- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267. <https://doi.org/10.1525/sp.1992.39.3.03x0034h>
- Williams, C. L. (1995). *Still a man's world. Men who do "women's work"*. University of California Press.
- Wright, S. C. (2001). Restricted intergroup boundaries: Tokenism, ambiguity, and the tolerance of injustice. In J. T. Jost & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 223–254). Cambridge University Press.
- Yoder, J., Adams, J., & Prince, H. (1983). The price of a token. *Journal of Political and Military Sociology*, 11, 325-337. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED201930.pdf>
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social Problems*, 35(1), 64-77. <https://doi.org/10.2307/800667>

Anexos

Anexo A: Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer no **Iscte – Instituto Universitário de Lisboa**.

O estudo tem por objetivo investigar as dinâmicas de género que existem nos bombeiros. A sua participação no estudo, que será muito valorizada, irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consistindo em responder a uma entrevista individual semiestruturada, com cerca de 45 minutos, que será gravada em áudio para assegurar que a informação obtida seja tratada de forma integral e com maior imparcialidade.

O Iscte é o responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento [(art. 6º, nº1, alínea a) do Regulamento Geral de Proteção de Dados].

O estudo é realizado pela Beatriz Gomes Lopes [REDACTED] sob a orientação da Doutora Maria Helena Santos [REDACTED] que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais. Poderá utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais.

A participação neste estudo é **confidencial**. Os seus dados pessoais serão sempre tratados por pessoal autorizado vinculado ao dever de sigilo e confidencialidade. O Iscte garante a utilização das técnicas, medidas organizativas e de segurança adequadas para proteger as informações pessoais. É exigido a todos/as os/as investigadores/as que mantenham os dados pessoais confidenciais.

Além de **confidencial**, a participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais em qualquer momento, sem ter de prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente efetuados com base no consentimento prestado.

Os seus dados pessoais serão conservados por um período de 1 ano, após o qual serão destruídos ou anonimizados, garantindo-se o seu anonimato nos resultados do estudo, apenas divulgados para efeitos estatísticos, de ensino, comunicação em encontros ou artigos científicos.

Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

O Iscte não divulga ou partilha com terceiros a informação relativa aos seus dados pessoais.

O Iscte tem um Encarregado de Proteção de Dados, contactável através do email dpo@iscte-iul.pt. Caso considere necessário tem ainda o direito de apresentar reclamação à autoridade de controlo competente – Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pela investigadora, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora. **Aceito** participar no estudo e consinto que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com a informações que me foram disponibilizadas.

Sim Não

Nome: _____

Assinatura: _____

Anexo B: Questionário de Dados Sociodemográficos

Nº da Entrevista	
Género	
Idade	
Nacionalidade	
Naturalidade (cidade)	
Estado civil	
Nº de filhos/as	
Habilitações Literárias	
Ano em que começou a exercer esta profissão	
Posto atual (Comando, Chefe, Subchefe, Bombeiro 1ª classe, Bombeiro 2ª classe, Bombeiro 3ª classe, Voluntário)	
Tempo de serviço	
Local de Trabalho atual (e.g., a cidade)	
Quem está na direção: É homem ou mulher?	
Ambos os cônjuges bombeiros	
Outras informações relevantes	
Tempo que demorou a entrevista	
Data em que foi realizada	

Anexo C: Guião de Entrevista a bombeiras

1. Ingresso nas corporações dos bombeiros

Quando é que entrou para uma corporação de bombeiros?

Qual foi a sua principal motivação para entrar nos bombeiros?

Os bombeiros foram a sua 1ª opção?

Quais foram as reações por parte da sua família ou amigos?

Como foi o seu processo de integração? Encontrou alguns obstáculos?

2. Desigualdades de género no contexto profissional

Quando olhamos para a percentagem de homens e mulheres nas corporações de bombeiros, verificamos uma grande diferença numérica, existindo apenas 23% de mulheres.

Qual é a sua perspetiva sobre esta situação?

Por que razão acha que acontece este desequilíbrio?

Como é que esta situação poderia ser resolvida ou atenuada?

3. Contexto profissional atual

No seu contexto profissional, quem é que acha que é mais visível ou tem um maior foco de atenção, os homens ou mulheres?

Sabe quantas mulheres existem nesta corporação? Todos sabem os seus nomes?

E pessoalmente, alguma vez se sentiu mais visível na sua corporação por ser mulher? Todos sabem o seu nome e a conhecem?

Já sentiu uma necessidade acrescida de provar as suas competências e/ou pressões para um melhor desempenho, pelo facto de ser mulher?

Sente que os seus erros ou sucessos são mais notados do que os dos homens (que estão em a maioria)?

Dada a sua experiência, sente que são feitas comparações entre homens e mulheres?

Já alguma vez se sentiu tratada de forma diferente dos seus colegas homens por ser mulher?

Já observou alguma mulher a ser discriminada, de alguma forma, por ser mulher?

Em algum momento da sua vida profissional, já se sentiu excluída (e.g., das conversas, das saídas com colegas, etc.) ou a sua opinião foi ignorada pelos seus colegas? Se sim, em que situação?

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

O que é ser mulher nos bombeiros?

Quais as vantagens e desvantagens de ser mulher neste contexto? Conte-me a sua experiência enquanto mulher na corporação de bombeiros.

Quais são as expectativas dos seus colegas face a si enquanto mulher a exercer a sua atividade neste contexto?

Pensa que exerce a sua atividade profissional de forma diferente, enquanto mulher?

Pensa que as características que estão mais associadas às mulheres (e.g., que são, em geral, percebidas como sendo frágeis, emotivas, etc.) são assimiladas às mulheres que exercem a sua atividade nas corporações? É isso que se requer delas?

Sente que, neste contexto, tende a assumir posturas tradicionalmente masculinas? Ou sente que, mais do que combater os papéis estereotipados, aceita-os e age “como uma mulher”?

4.Gestão da situação de desigualdade de género

Como gere o exercício das suas funções num mundo tradicionalmente masculino?

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

Anexo D: Guião de Entrevista aos bombeiros

1. Ingresso nas corporações dos bombeiros

Quando é que entrou para uma corporação de bombeiros?

Qual foi a sua principal motivação para entrar nos bombeiros?

Os bombeiros foram a sua 1ª opção?

Quais foram as reações por parte da sua família ou amigos/as?

Como foi o seu processo de integração? Encontrou alguns obstáculos?

2. Desigualdades de género no contexto profissional

Quando olhamos para a percentagem de homens e mulheres nas corporações de bombeiros, verificamos uma grande diferença numérica, existindo apenas 23% de mulheres.

Qual é a sua perspetiva sobre esta situação?

Por que razão acha que acontece este desequilíbrio?

Como é que esta situação poderia ser resolvida ou atenuada?

3. Contexto profissional atual

No seu contexto profissional, quem é que acha que é mais visível ou tem um maior foco de atenção, os homens ou mulheres?

Sabe quantas mulheres existem nesta corporação? Todos sabem os seus nomes e quantas mulheres são no contexto?

Pela sua experiência, alguma vez sentiu que as mulheres tinham mais visibilidade na sua corporação?

Acha que elas sentem uma necessidade acrescida de provar as suas competências e/ou pressões para um melhor desempenho?

Sente que os erros ou os sucessos delas são mais notados do que os dos homens (que estão em maioria)?

Dada a sua experiência, sente que são feitas comparações entre homens e mulheres?

Já alguma vez sentiu que as mulheres são tratadas de forma diferente?

Já observou alguma mulher a ser discriminada, de alguma forma, por ser mulher?

Em algum momento da sua vida profissional sentiu que as mulheres foram excluídas (e.g., das conversas, das saídas com as colegas, etc.) ou ignoradas pelos colegas? Se sim, em que situação?

Em suma, já sentiu algum obstáculo à aceitação, ou à integração/adaptação, ou assédio, ou restrições, ou suspeição, ou resistências delas por parte dos colegas homens?

O que acha que é ser mulher nos bombeiros?

Quais as vantagens e desvantagens? Conte-me as suas experiências sobre mulheres nos bombeiros.

Quais acha que são as vossas expectativas, enquanto colegas, face às mulheres a exercer esta atividade?

Pensa que os homens acham que as mulheres exercem a sua atividade profissional de forma diferente, enquanto mulheres?

Acha que as características que estão mais associadas às mulheres (e.g., que são, em geral, percebidas como sendo frágeis, emotivas, etc.) são assimiladas às mulheres que exercem a sua atividade nas corporações? É isso que se requer delas?

Sente que, neste contexto profissional, as mulheres tendem a assumir posturas tradicionalmente masculinas? Ou sente que, mais do que combater os papéis estereotipados, elas aceitam-nos e agem “como mulheres”?

4. Gestão no exercício das funções

Como acha que as mulheres gerem o exercício das suas funções num mundo tradicionalmente masculino?

Pensa que elas recorrem a algum tipo de estratégia para se integrarem melhor neste contexto profissional?

Anexo E: *Debriefing*/Explicação da investigação

Muito obrigada por ter participado neste estudo. Conforme adiantado no início da sua participação, o estudo incide sobre as dinâmicas de género nos bombeiros e pretende analisar as experiências/vivências de homens e mulheres neste contexto, bem como as suas estratégias.

Reforçamos os dados de contacto que pode utilizar caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo:

Beatriz Gomes Lopes [REDACTED]

Doutora Maria Helena Santos [REDACTED]

Mais uma vez, obrigada pela sua participação.