

Género e o Exército Português: O Impacto da Socialização de Género nas Escolhas e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares Portuguesas

Ana Margarida Luís Monte

Dissertação de Mestrado em Sociologia

Junho, 2020

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Sociologia com especialização em Comunidades e Dinâmicas Sociais, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Ana Lúcia Teixeira, professora auxiliar no Departamento de Sociologia da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.

*“A sociedade acha que ‘aquela posição’ é para homens e que ‘aquela posição’ é para mulheres e nós às vezes somos influenciados por aquilo que a sociedade pensa”
(Entrevistada 5).*

Agradecimentos

Gostaria de exprimir os meus sinceros agradecimentos a todos aqueles, que, de alguma forma, me auxiliaram ao longo deste percurso e permitiram que esta dissertação se concretizasse.

À minha orientadora, Professora Doutora Ana Lúcia Teixeira, pela disponibilidade, orientação e motivação, ao longo deste percurso.

À Tenente-Coronel Diana Morais, pela disponibilidade e auxílio manifestados.

Às entrevistadas e aos respondentes do inquérito, pela colaboração, sem eles nada disto seria possível.

Às malucas das minhas amigas, Sónia e Helena, por tudo e mais alguma coisa, elas sabem.

Às minhas tias e ao meu tio, Magna, Maria João e João, que, ao longo da minha vida académica, nos momentos de sufoco e desespero, manifestaram-se sempre prontos a auxiliar. Foram, sem dúvida, a minha segunda casa.

Às minhas avós, Lucinda e Irene, que, do seu jeito peculiar, sempre me motivaram e se mostraram orgulhosas.

Às minhas estrelinhas, os meus saudosos avôs, José Manuel e João Monte, que, mesmo longe, estiveram sempre perto.

Às minhas pequenas grandes mulheres, minha mana de sangue, Isa, e à Beatriz, pelo abrigo, pelo amor, pela amizade, pela partilha, pela paciência e pela motivação que sempre demonstraram para comigo.

À minha mãe e ao meu pai, Noélia e Jana, por todo o amor, carinho, motivação e insistência. Por me terem dado a oportunidade de estudar, e, mesmo distantes, nunca deixarem de acreditar em mim e nas minhas capacidades. Obrigada pelos vários ‘puxões de orelhas’, também foram essenciais.

A todos estes e a outros tantos, um gigante OBRIGADA, do coração!

Género e o Exército Português: O Impacto da Socialização de Género nas Escolhas e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares Portuguesas

Ana Margarida Luís Monte

Resumo

Com o objetivo geral de contribuir para os estudos de género, em específico em contexto militar, a presente dissertação procura compreender o impacto da socialização de género nas escolhas e gestão de carreira das mulheres militares no Exército Português. Num primeiro momento exploratório, com a aplicação de um inquérito por questionário à população portuguesa em geral, pretendeu-se, sob uma lente macro, abordar o plano simbólico-cultural de género do campo militar e seus setores laborais (ramos militares, postos hierárquicos militares, especialidades militares e regimes de prestação de serviço militar) partilhado e difundido na mesma. Num segundo momento, sob uma lente micro, foram realizadas entrevistas em profundidade a mulheres militares do Exército Português, através das quais se discute como os processos de socialização de género (nomeadamente os familiares e os escolares) a que estas estiveram expostas desde a infância, se manifestam no entendimento da construção das suas representações de género, consequentemente determinantes das suas escolhas e gestão de carreira militar. O diálogo entre uma abordagem quantitativa e uma qualitativa demonstrou-se crucial à análise aprofundada do objeto em estudo, permitindo analisá-lo segundo uma perspetiva inter-relacional entre estrutura/ação e sociedade/indivíduo.

Palavras-chave: Género; Socialização; Estereótipos; Mulheres Militares; Exército Português.

Abstract

Aiming to contribute to gender studies, namely in the military context, this dissertation intends to understand the impact of gender socialization on women's military career choices and career management in the Portuguese Army. In a first exploratory moment, through the application of a questionnaire survey to the portuguese population in general, it was intended, under a macro perspective, to approach the gender's symbolic-cultural plan of the military field and its laboral sectors (military branches, military hierarchical positions, military specialties, military service provision regimes). Secondly, under a micro perspective, in-depth interviews were realized with military women from the Portuguese Army, through which we discuss how gender socialization processes (particularly family and school) that they were exposed since childhood, are manifested in the understanding of the construction of their representations of gender, consequently determinant of their military career choices and military career management. The dialogue between a quantitative and a qualitative approach was crucial to the in-depth analysis of the object under study, which allowed an analysis according to an inter-relational perspective between structure/action and society/individual.

Keywords: Gender; Socialization; Stereotypes; Military Women; Portuguese Army.

Índice

Introdução: Do Problema Social ao Problema Sociológico	1
Capítulo I. Enquadramento Teórico-Conceptual.....	4
1. Género e Sexo: Conceitos em Debate	4
2. Dos Estereótipos de Género às Desigualdades Sociais entre os Sexos.....	8
2.1. Estereótipos de Género e Traços de Personalidade: Tipificação Genderizada de Traços de Personalidade	12
2.2. Estereótipos de Género e Características Físicas: Tipificação Genderizada de Características Físicas.....	13
2.3. Estereótipos de Género e Papéis Sociais: Tipificação Genderizada de Papéis Sociais.....	14
2.4. Estereótipos de Género e Atividades Profissionais: Tipificação Genderizada de Atividades Profissionais	18
3. Corpos Sexuados, Identidades de Género e Reprodução de Estereótipos: Socialização de Género	19
4. O Impacto de uma Socialização Sexista nas Escolhas e Gestão Profissional	23
5. Dominação Masculina nas Instituições Militares: A Influência dos Fatores Culturais de Género na Participação Militar Feminina.....	29
6. As Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: Enquadramento Sócio Histórico e Legislativo da Participação Militar das Mulheres em Portugal.....	37
6.1. As Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: Uma Visão Geral	43
6.2. As Mulheres no Exército Português: Uma Visão Específica.....	47
6.2.1. Mulheres Militares e Postos Hierárquicos do Exército Português.....	47
6.2.2. Mulheres Militares e Especialidades do Exército Português	50
6.2.3. Mulheres Militares e Regimes de Prestação de Serviço do Exército Português	51
Capítulo II. Metodologia	54
1. Questões e Hipóteses Orientadoras	54

2.	Estratégia de Investigação.....	56
2.1.	Inquérito por Questionário.....	57
2.2.	Entrevistas em Profundidade	58
Capítulo III. Apresentação e Debate dos Resultados		65
1.	Inquérito por Questionário: Apresentação e Debate dos Resultados	65
2.	Entrevistas em Profundidade: Apresentação e Debate dos Resultados.....	75
2.1.	Mulheres Militares e Processos de Socialização de Género.....	76
2.1.1.	Família, Práticas e Modelos de Género na Infância e Adolescência.....	77
2.1.2.	Escola, Práticas e Modelos de Género na Infância e Adolescência	79
2.2.	Práticas e Representações de Género na Vida Adulta das Mulheres Militares	80
2.2.1.	Práticas de Género na Vida Adulta das Mulheres Militares.....	80
2.2.2.	Representações de Género das Mulheres Militares.....	81
i.	Estereótipos de Género e Características Físicas.....	82
ii.	Estereótipos de Género e Traços de Personalidade	83
iii.	Estereótipos de Género e Papéis Sociais	84
iv.	Estereótipos de Género e Atividades Profissionais.....	85
2.3.	Representações do Ser Militar no Exército Português e do Ser Militar nos Diversos Setores Laborais: Uma Análise de Género.....	87
2.3.1.	Ser Militar no Exército Português.....	87
2.3.2.	Ser Militar nos Diversos Postos Hierárquicos Militares do Exército Português	89
2.3.3.	Ser Militar nas Diversas Especialidades Militares.....	90
2.3.4.	Ser Militar nos Diversos Regimes de Prestação de Serviço Militar	92
2.4.	Fatores Culturais de Género, Escolhas e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares do Exército Português	93
2.4.1.	Escolhas e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares do Exército Português: Perceção do Seu Comportamento Individual	94

2.4.2. Escolha e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares do Exército Português: Percepção da Tendência do Comportamento Militar Feminino	98
Conclusão	102
Referências	108
Apêndice A: Inquérito por Questionário	i
Apêndice B: Modelo de Análise do Inquérito por Questionário	iv
Apêndice C: Consentimento Informado das Entrevistas	vi
Apêndice D: Guião das Entrevistas em Profundidade.....	vii
Anexo A: Especialidades, classes, armas e serviços em que teve início a incorporação feminina.....	xvi

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Mulheres militares nas Forças Armadas Portuguesas, total e por ramo (N): 1994-2016.....	44
Gráfico 2. Efetivos militares nas Forças Armadas Portuguesas, por sexo (%) : 2008-2015.....	44
Gráfico 3. Distribuição das mulheres militares do Exército, por posto: 2015.....	50
Gráfico 4. Distribuição das mulheres militares do Exército, por regime de prestação de serviço: 2015.....	53
Gráfico 5. Perceção do campo militar, sob uma lente de género.....	66
Gráfico 6. Perceção dos ramos militares compatíveis com os valores da masculinidade.....	67
Gráfico 7. Perceção dos ramos militares compatíveis com os valores da feminilidade.....	68
Gráfico 8. Perceção dos postos hierárquicos militares compatíveis com os valores da masculinidade.....	69
Gráfico 9. Perceção dos postos hierárquicos militares compatíveis com os valores da feminilidade.....	69
Gráfico 10. Perceção das especialidades militares compatíveis com os valores da masculinidade.....	70
Gráfico 11. Perceção das especialidades militares compatíveis com os valores da feminilidade.....	71
Gráfico 12. Perceção dos regimes de prestação de serviço militar compatíveis com os valores na masculinidade.....	72
Gráfico 13. Perceção dos regimes de prestação de serviço militar compatíveis com os valores da feminilidade.....	72
Gráfico 14. Opção “Nenhum/a” nos setores compatíveis com a masculinidade e nos setores compatíveis com a feminilidade (N).....	74

Índice de Quadros

Quadro 1. Matriculados no ensino superior, por área de formação e sexo (%): 2019	27
Quadro 2. Percentagem de mulheres militares, no total de militares, por ramo: 2017....	46
Quadro 3. Distribuição das mulheres militares, por ramo: 2016.....	46
Quadro 4. Participação militar feminina no Exército: Modelo de análise da recolha Estatística.....	47
Quadro 5. Percentagem de mulheres militares, por posto hierárquico, no Exército: 2015.....	48
Quadro 6. Percentagem de mulheres militares, por regime de prestação de serviço, no Exército: 2015.....	53
Quadro 7. Perfis laborais de carreira militar no Exército Português.....	60

Introdução: Do Problema Social ao Problema Sociológico

O problema social em causa, nesta dissertação, são as desigualdades resultantes de construções e representações socioculturais de género que contribuem para a (re)produção de estereótipos e relações de poder entre géneros. A sociedade portuguesa continua a alimentar e a ser alimentada pela visão predominante nas sociedades ocidentais, em primeiro plano, pela construção e reprodução de um modelo convencional de género assente numa polarização simbólico-cultural que sobrevaloriza o masculino e subvaloriza o feminino em várias esferas sociais e pela clara associação entre os mesmos polos de género e o sexo biológico (homem-masculino; mulher-feminina) como algo da ordem do natural e do inquestionável, produzindo, através de processos socializadores, homens-masculinos-dotados de poder e mulheres-femininas-passivas.

É, deveras, um problema que tem repercussões tanto para os homens como para as mulheres, influenciando particularmente o modo como constroem e estruturam as suas identidades sociais e profissionais, nomeadamente no que toca à escolha e gestão das suas carreiras profissionais, objeto em estudo nesta dissertação. Este é um problema que tem demonstrado ser mais desvantajoso às mulheres, por, desde cedo, lhes serem associadas particularidades características do modelo tradicional da feminilidade, que, desvalorizadas socialmente, as deixam em posições aparentemente naturalizadas de inferioridade e subvalorização em diversas esferas sociais, pelo que se torna crucial à investigação situá-lo num contexto e numa época específicos.

Nesta dissertação, afinou-se a nossa análise ao setor laboral militar, especificamente ao ramo do Exército pertencente às Forças Armadas Portuguesas. Contexto de análise que, primeiramente, surgiu enquanto motivação pessoal, uma vez que a vida militar desde cedo foi uma ambição da investigadora, todavia, deixada para trás por influências e comentários sexistas e depreciativos quanto à participação das mulheres na carreira militar. A opção pelo ramo do Exército, enquanto campo privilegiado de análise, teve em conta o facto de este ser o ramo onde a discrepância entre homens e mulheres mais se faz sentir, o ramo onde se tem verificado um decréscimo mais acentuado de efetivos militares femininos nos últimos anos, contudo, ser também o ramo que atualmente apresenta mais efetivos militares femininos, tornando-o um *locus* mais propício à análise.

A problemática da participação das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas tem sido objeto de estudo, sensivelmente, desde as últimas cinco décadas. A literatura existente encontra-se agrupada em três grupos analíticos: um primeiro, de cariz essencialmente histográfico e descritivo; um segundo, com enfoque maioritariamente político e ideológico, refletindo posições ideológicas e normativas quanto à necessidade e deseabilidade do recrutamento feminino; e um último, relativo à produção científica e empírica e ao aprofundamento teórico-conceitual do problema em causa (Carreiras, 2002). Todavia, os estudos que, do ponto de vista teórico cruzem várias dimensões de análise, embora existam, vêm-se escassos, pelo que, esta dissertação visa também ser um contributo nesse sentido.

Tendo em conta os dados estatísticos mais recentes disponibilizados, sabe-se que as mulheres militares a servir o Exército Português, embora sub-representadas em todos os setores laborais militares (postos, especialidades e regimes de prestação de serviço), encontram-se essencialmente concentradas no posto hierarquicamente mais baixo e menos bem remunerado da hierarquia militar, nas especialidades de menor prestígio, dos serviços, e em regimes de prestação de serviço que não envolvem um vínculo permanente com a instituição e menos bem remunerados. Existe, portanto, um perfil tendencial do posicionamento laboral feminino no Exército Português, que espelha a posição subordinada das mulheres na sociedade, com tendência para os setores laborais menos prestigiados e menos bem remunerados.

Sabendo que atualmente o acesso à instituição militar e aos seus diversos setores laborais é realizado exclusivamente de forma voluntária, e que não existem barreiras ou limitações formais baseadas no sexo, à ocupação de qualquer posto, especialidade e regime de prestação de serviço, afigurou-se-nos fundamental perceber que mecanismos estão então em ação nesta desequilibrada distribuição das mulheres no Exército. Para tal, procurou-se percebê-la à luz das perspetivas sociológicas da aprendizagem social, nomeadamente, à luz da teoria da socialização de género. É nosso objetivo primordial perceber até que ponto os processos de apropriação da cultura, enquanto meios reprodutores de estereótipos e expectativas de género, influem nos processos de escolha e gestão de carreira das mulheres militares no Exército Português.

No Capítulo I, enquadramento teórico-conceitual da investigação, tentou-se, através de teorias relevantes ao estudo, perceber o processo de construção e reprodução social do género, analisando o impacto desse na construção das identidades sociais e

profissionais dos indivíduos, nomeadamente no que toca à escolha e gestão da sua carreira profissional. Analisou-se, ainda, o plano simbólico-cultural de género do campo e da profissão militar, bem como o percurso da participação das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, percebendo como a legislação relativa ao serviço militar e as estruturas organizacionais foram também elas sido transformadas de modo a acompanhar a incorporação das mulheres nas suas fileiras. Essa análise socio-histórica, foi completada por uma recolha estatística relativa ao atual posicionamento das mulheres no campo militar português em geral e em específico no Exército Português, percebendo a tendência do mesmo, por posto, especialidade e regime de prestação de serviço, importantes na construção das questões orientadoras da presente dissertação.

O Capítulo II demonstrou-se ser um ponto essencial ao desenho da investigação em curso, uma vez que explicita, de forma pormenorizada, os objetivos da mesma, as questões que a investigação visa dar resposta, bem como discrimina as opções e as descrições metodológicas, nomeadamente a adoção da estratégia mista, aplicada através de um inquérito por questionário e de entrevistas em profundidade.

No Capítulo III, procedeu-se à apresentação, ao tratamento e ao debate dos dados recolhidos através das metodologias adotadas, à exposição das conclusões da investigação em causa, das limitações e das potencialidades encontradas ao longo da mesma e à apresentação de pistas sugestivas a futuras investigações.

Capítulo I. Enquadramento Teórico-Conceptual

1. Género e Sexo: Conceitos em Debate

As questões ligadas ao género são recentes no campo académico das Ciências Sociais, inclusive na Sociologia. O conceito ‘género’ surgiu por volta dos anos 70, associado ao debate que o feminismo de segunda vaga veio enunciar e aliou-se ao intento de colocar a questão das diferenças sociais entre os sexos no ‘menu’ das Ciências Sociais e da sua investigação, retirando-as do domínio da biologia, orientando, dessa forma, “a sua análise para as condições históricas e sociais de produção das crenças e dos saberes sobre os sexos e de legitimação das divisões sociais baseadas no sexo” (Amâncio, 2003, p. 687). Desde então, o género, veio evidenciar a distinção entre a dimensão biológica e a dimensão socialmente construída em torno do sexo. Consequentemente, um leque variado de estudos de género, associado essencialmente a correntes feministas, tem surgido como fruto de várias investigações científicas, nomeadamente na área das Ciências Sociais, onde se situa a Sociologia. Em Portugal, também a partir dos anos 70, sob influência da teorização e investigação gerada pela segunda vaga dos feminismos, foram-se constituindo saberes que permitiram averiguar um certo conhecimento sobre as questões de género na sociedade portuguesa (Silva M. R., 1982). O interesse das Ciências Sociais pelas questões de género, em Portugal, surgiu, de forma mais notória, após o 25 de Abril de 1974 (Vicente, 2013), data que marcou a abolição do regime ditatorial do Estado Novo e o início do processo de implementação do regime democrático em Portugal, bem como a abertura à crítica social.

Torna-se, assim, crucial apresentar dois conceitos centrais, o de ‘sexo’ e o de ‘género’, “a fim de evitar a simples colagem do género ao sexo e a ontologização das identidades, das orientações comportamentais, dos papéis e das divisões sociais que perpetuam a naturalização dos processos de produção de sentido sobre o sexo” (Amâncio, 2003, p. 690). Importa referir que os presentes conceitos nem sempre foram conceptualizados de forma homogénea no espaço e no tempo, pelo que têm vindo a sofrer diversas (re)conceptualizações e (re)apropriações. Por esse motivo, apresentamos, em seguida, uma breve resenha sócio histórica dos conceitos em análise.

Sob influência dos textos de Simone Beauvoir, nomeadamente a obra *Le Deuxième Sexe* (O Segundo Sexo), por volta dos anos 60/70, ergueu-se toda uma

consciencialização e problematização, ativista e teórica, em torno do conceito ‘género’, marcando a abertura à crítica social em torno das questões de género.

Para Beauvoir (1949), “*On ne naît pas femme: on le devient. Aucun destin biologique, psychique, économique ne définit la figure que revêt au sein de la société la femelle humaine*” (Beauvoir, 1949, p. 15). A ideia de que as mulheres são identificadas como seres “socialmente subalternizados enquanto um “outro” numa sociedade patriarcal definida em torno do homem e construída por referência a ele” (Teixeira, 2017, p. 23), possibilitou a Beauvoir distanciar-se das teorias psicanalíticas e biológicas, evidenciando uma separação entre “sexo” e “género”. Defendendo que o social se sobrepõe ao natural, a obra *Le Deuxième Sexe* “permitiu definir as relações sociais de género como resultantes dos papéis socialmente atribuídos às mulheres e não da sua natureza inata, abrindo, assim, um novo campo de possibilidades para a transformação da posição das mulheres na sociedade” (Teixeira, 2017, p. 23). A abertura à crítica social em torno das questões de género veio sublinhar que “apesar das diferenças entre homens e mulheres, do ponto de vista biológico, serem inegáveis, elas não justificam as diferenças culturais supostamente inerentes à feminilidade ou à masculinidade” (Bergano, 2012, p. 22), desvendando assim uma conceção social desencadeante da subvalorização das mulheres e não inerente à sua determinação biológica.

O conceito ‘género’ permitiu, segundo uma lente binária, problematizar as categorias ‘feminino’ e ‘masculino’, socialmente construídas sobre os corpos sexuais das mulheres e dos homens e as respetivas relações de poder a elas inerentes, desvantajosas no caso das mulheres. Nesse seguimento, Bourdieu (2002) adverte-nos para o facto de que “não é o falo (ou a falta de) que é o fundamento dessa visão de mundo, e sim é essa visão de mundo que, estando organizada segundo a divisão em géneros relacionais, masculino e feminino, pode instituir o falo, constituído em símbolo da virilidade, de ponto de honra caracteristicamente masculino; e instituir a diferença entre os corpos biológicos em fundamentos objetivos da diferença entre os sexos, no sentido de géneros construídos como duas essências sociais hierarquizadas” (Bourdieu, 2002, pp. 32-33).

Contrariamente às teorias geradas em torno dos anos 70, as teorias mais recentes no campo dos estudos de género, nomeadamente a partir dos anos 90, buscam, não uma reconfiguração das relações de género baseadas no sexo, mas uma desconstrução do próprio género ‘biologizado’ nas abordagens teóricas anteriores. Esta nova forma de olhar

para o género permite-nos refletir que a construção das identidades de género, não se fecha no binarismo (masculino ou feminino) nem estabelece uma ligação estreita com o sexo. As críticas à ‘biologização’ do género têm sido cada vez mais frequentes, contudo, há quem perspetive esta abertura conceptual de forma desvantajosa, uma vez que, acabou por colocar em prejuízo e em questão as políticas e os objetivos definidos nas abordagens teóricas anteriores (Teixeira, 2017).

Uma das teóricas mais conceituadas nas questões de género, sob uma lente ‘não biologizada’, é Judith Butler, filósofa americana. Para Butler, os estudos de género, em especial os desenvolvidos no decorrer da segunda vaga dos feminismos, teriam erroneamente caído numa espécie de paradoxo, na medida em que “rejeitaram a ideia de que a biologia era o destino, mas depois desenvolveram uma narrativa da cultura patriarcal que parte do princípio de que os géneros masculinos e feminino seriam inevitavelmente construídos pela cultura, sobre corpos macho e fêmea, tornando outra vez o destino inescapável” (Almeida, 2008, p. 4). Uma das fortes críticas de Butler recai sobre a tríade socialmente construída entre sexo, género e sexualidade, por outras palavras, sobre a heteronormatividade. Para a autora, contrariamente aos pensamentos anteriores, o género não é algo que se é, mas algo que se faz, é performativo na medida em que “o género é a estilização repetida do corpo, um conjunto de actos repetidos dentro de uma moldura reguladora rígida, que congelam ao longo do tempo de modo a produzirem a aparência de substância, de um ser natural” (Almeida, 2008, p. 7).

É nesta vaga de abertura conceptual que surgem os estudos gay e lésbicos e as teorias *queer*, que visam dar visibilidade à ideia de resistência ao ‘normal’ e à heteronormatividade (homem-masculino-gosta de mulheres femininas; mulher-feminina-gosta de homens masculinos). Assim, as teorias mais recentes em torno das questões de género problematizam “a posição dos indivíduos na sociedade a partir de um entrecruzamento de múltiplos aspectos identitários” (Teixeira, 2017, p. 27), que, não partilhando a abordagem identitária das perspetivas anteriores, sobrevalorizam a singularidade da posição social de cada indivíduo enquanto pessoa plural e não circunscrita a um papel social (Lisboa, 2016a).

Após expor as diversas (re)conceptualizações e (re)apropriações que os conceitos ‘sexo’ e ‘género’ vieram sofrido, torna-se crucial delimitar ao que o nosso trabalho se propõe. Sabendo que os géneros masculino e feminino não encerraram as possibilidades de identidade de género e já analisada a polissemia deste vocábulo (género), é necessário

situar o conceito numa época e num contexto específico a fim de configurarmos de forma correta o significado que lhe devemos conferir (Ferreira, 2001).

Ainda que as teorias mais recentes venham alertado para a desconstrução da ‘biologização’ do género, a perspectiva em torno de uma visão binária de género ainda se vê muito presente nos dias que correm, com categorizações, socialmente construídas, reproduzidas e naturalizadas, que colocam o feminino e o masculino em polos opostos (Botton, Cúnio, Barcinski, & Strey, 2015), construídos sobre os corpos sexuados das mulheres e dos homens, e à volta dos quais se criam diversos estereótipos, capazes de orientar as suas ações e práticas.

Nesta dissertação, encaramos o género, enquanto termo referente “aos papéis sociais, valores, normas e modelos produzidos e reproduzidos socialmente ao longo do tempo, em cada contexto histórico, e que balizam a acção dos homens e das mulheres em sociedade” (Lisboa, 2016b) portanto, referente a categorias socioculturais construídas e reproduzidas sobre corpos sexuados. Esta definição foi adotada tendo em conta os indicadores estatísticos existentes (eles próprios contruídos segundo uma base binária), aliados ao contexto social em que está delimitado o trabalho, a sociedade portuguesa, que, seguindo o padrão das sociedades ocidentais, continua a ser fortemente heteronormativa e (re)produtora de uma ordem binária de género naturalizada, dos estereótipos, desigualdades e das relações de poder que dela resultam. Contudo, reconhece-se as limitações que a adoção desta visão implica, nomeadamente na exclusão dos indivíduos que não se enquadram na ‘norma’ binária, contudo, não nos é possível, para já, fazê-lo.

Assim, o género permite-nos pensar e problematizar o ‘feminino’ e o ‘masculino’ como categorias socialmente construídas em torno do sexo biológico das mulheres e dos homens, que, embebidas por estereótipos, permitem tipificar papéis sociais, traços de personalidade, ocupações profissionais, características físicas entre outros aspetos, assimétricos e polarizados por sexo.

Iremos, seguidamente, sob uma lente de género, analisar em que consistem esses estereótipos, que, seguindo o padrão das sociedades ocidentais, se organizam em torno de uma perspectiva binária e androcêntrica de género.

2. Dos Estereótipos de Género às Desigualdades Sociais entre os Sexos

O termo ‘estereótipo’ existe desde 1798, contudo o seu uso reservava-se à tipografia, designando “uma chapa de metal utilizada para produzir cópias repetidas do mesmo texto” (Cabecinhas, 2005, p. 539). Desde então, o conceito tem sido alvo de diversos estudos e reconceptualizações na ordem do plano teórico, essencialmente no campo das Ciências Sociais (Nogueira & Saavedra, 2007).

Em 1922, Walter Lippmann, jornalista americano, introduziu e conceptualizou, pela primeira vez, o conceito ‘estereótipo’ em contexto social e político, com o objetivo de explicar a formação da opinião pública, analisando a forma como as pessoas construía as suas representações da realidade social e como as mesmas eram afetadas por fatores internos e externos (Cabecinhas, 2005), definindo-os como *pictures inside our heads* (Lippmann, 1922).

Os estereótipos, segundo Lippmann (1922), por um lado, funcionavam como ‘mapas’ que guiavam o indivíduo e ajudavam-no a lidar com informação complexa, o que os permitia organizar e estruturar a realidade social. Por outro lado, funcionavam como ‘defesas’, o que permitia aos indivíduos a proteção dos seus valores, interesses, ideologias, isto é, a proteção da sua posição numa rede de relações sociais, explicando dessa forma o carácter fixo e rígido dos estereótipos (Lippmann, 1922; Cabecinhas, 2005).

Inicialmente, definição também partilhada por Lippmann, o estereótipo era pensado como “uma imagem interposta entre o indivíduo e a realidade, com carácter subjetivo e pessoal, cuja formação assenta no sistema de valores do indivíduo” (Neto, et al., 1999, p. 9). Apesar de Lippmann (1922) não preconizar o carácter negativo dos estereótipos, grande parte dos estudos realizados até meados dos anos 50, caracterizam-nos como um tipo inferior de pensamento, resultado de “projeções de fantasias indesejáveis, deslocamentos de tendências agressivas para os membros de outros grupos, ou subprodutos de síndromes de personalidade associadas ao autoritarismo e intolerância” (Cabecinhas, 2005, p. 540), sublinhando o seu carácter individual, subjetivo e negativo, associado, portanto, a uma conceção de natureza patológica.

Segundo os estudos mais recentes, entenda-se por estereótipo uma “construção sociocognitiva “neutra” e uma forma de conhecimento aceitável e prático, embora não

muito preciso, que frequentemente substitui o conhecimento real” (Neto, et al., 1999, p. 10). Neto e colaboradores (1999) enfatizam a interpretação e a análise dos estereótipos para o seu carácter social e neutro, no sentido de se poder revestir de valor positivo ou negativo, espelhando, sempre, uma “ideologia que se legitima pela sua generalização e aceitação implícita” (Bergano, 2012, p. 120).

Apesar das reconceptualizações que o conceito tem sofrido, na presente dissertação, entendemos os estereótipos como conjuntos organizados de crenças, construídos, reproduzidos e valorizados socioculturalmente, sobre indivíduos de determinados grupos específicos, suas ações e comportamentos (Neto, et al., 1999), resultantes, essencialmente, de processos cognitivos de categorização (Nogueira & Saavedra, 2007).

Conceição Nogueira e Luísa Saavedra (2007), apontam que o primeiro objetivo dos estereótipos é o de “simplificar e organizar um meio social complexo, tornando-o menos ambíguo” (Nogueira & Saavedra, 2007, p. 13), contudo aludem ao facto de estes também servirem para “justificar a discriminação de grupos e gerar preconceitos” (Nogueira & Saavedra, 2007, p. 13), consequentes assimetrias e relações de poder traduzidas em desigualdades entre grupos sociais. De entre os vários estereótipos sociais, averiguamos que estes servem para fazer ilações acerca de grupos específicos baseados, essencialmente, na nacionalidade, idade, etnicidade, orientação sexual, raça, classe social, género, profissão e estatura física (Nogueira & Saavedra, 2007).

Apesar da sua função descritiva, na medida em que “permitem a organização da complexidade do comportamento em categorias operacionais, facilmente manejáveis” (Vieira, Nogueira, & Tavares, 2015, p. 26), é importante reter que os estereótipos apresentam também um carácter valorativo e normativo “uma vez que não se limitam a uma função descritiva do comportamento e das características dos sujeitos, como também têm uma função prescritiva em relação às características e ao comportamento que os indivíduos, visados pelo estereótipo, devem ter” (Bergano, 2012, p. 120). Neste sentido, é importante que os estereótipos sejam “partilhados por um elevado número de indivíduos” (Nogueira & Saavedra, 2007, p. 13), implicando, portanto, a difusão dos mesmos, num contexto sociocultural e histórico específico, ou então globalizado. Esta função prescritiva e coerciva, é também ela essencial ao entendimento da manutenção espaço-temporal dos estereótipos, uma vez que com frequência se apresentam “de tal maneira consolidados nos esquemas mentais das pessoas, [sobre a forma de *habitus*] que

a sua propensão a alterações é reduzida, mesmo na presença de informação contrária” (Vieira, Nogueira, & Tavares, 2015, p. 26).

Os estereótipos também, facilmente, se podem manifestar prejudiciais, uma vez que comportam o “risco de consubstanciarem uma leitura distorcida e redutora da realidade, porque facilmente legitimam categorizações irreflectidamente generalizáveis, na sua maioria mais negativas do que positivas” (Vieira, Nogueira, & Tavares, 2015, p. 26). Portanto, fazer ilações sobre grupos de pertença visados por estereótipos envolve a tendência dos seus membros serem avaliados da mesma forma, o que, por sua vez resulta na “clara omissão da variabilidade que é possível observar no seio de cada grupo específico...correndo-se o risco de se efectuarem julgamentos inadequados sobre uma pessoa particular, a partir dos estereótipos que se sabe servirem para caracterizar o grupo a que ela pertence” (Vieira, Nogueira, & Tavares, 2015, p. 26). Tendo como exemplo os estereótipos de género, fundamentais à presente dissertação, embora comportem o seu carácter valorativo e prescritivo, sabe-se que, “tanto homens como mulheres podem ou poderão manifestar comportamentos similares e empenhar-se nas mesmas actividades ... nem todos os homens e mulheres se comportam da mesma maneira” (Neto, et al., 1999, p. 21).

Os estereótipos de género, os quais interessam à presente dissertação, são geralmente definidos como o conjunto de crenças estruturadas, contruídas e reproduzidas socioculturalmente sobre os comportamentos e características particulares da mulher e do homem (Neto, et al., 1999). Segundo Fiske e Stevens (1993), estes estereótipos assumem, em comparação com outros, um carácter fortemente prescritivo, uma vez correspondem, não só às primeiras categorias a formarem-se nas crianças no decorrer da primeira infância, mas também porque “o elevado número de contactos entre as duas categorias sexuais os torna mais complexos, podendo ser caracterizados por mais subtipos que outros estereótipos” (Nogueira & Saavedra, 2007, p. 14). Também Basow (1992) e Vieira, Nogueira e Tavares (2015) reforçam o poder normativo destes estereótipos em comparação com outros, uma vez que, para além de assumirem uma função descritiva das supostas características das mulheres e dos homens, comportam, ainda que de forma implícita, normas de conduta associadas a ambos os sexos.

Nesse seguimento, Neto e colaboradores (1999) identificam dois níveis de conceptualização dos estereótipos de género, os estereótipos de papéis de género e os estereótipos de traços de género, que se inter-relacionam e se influenciam mutuamente.

Susan Basow (1986), ainda que de forma mais introdutória, foi mais a fundo e agrupou os estereótipos de género em quatro subtipos inter-relacionais: os estereótipos de género relativos aos traços de personalidade; os estereótipos de género relativos aos papéis desempenhados na sociedade; os estereótipos de género relativos às atividades profissionais prosseguidas e os estereótipos de género relativos às características físicas, sendo os últimos, segundo a linha do pensamento de Deaux & Lewis (1984), os que mais parecem exercer poder sobre o comportamento. Segundo Vieira, Nogueira e Tavares (2015) estes últimos “despoletam com maior intensidade a actuação das crenças associadas ao género” (Vieira, Nogueira, & Tavares, 2015, p. 28), uma vez que as diferenças físicas dos homens e das mulheres se manifestam o aspeto mais difícil de mudar, de entre todos os que se relacionam com o género, por serem encaradas de forma puramente biológica e conseqüentemente percecionadas como imutáveis.

Relativamente à temporalidade e espacialidade da sua difusão, os estereótipos de género, têm demonstrado grande estabilidade temporal e grandes consensos interculturais (Neto, et al., 1999), essencialmente nas sociedades ocidentais, sendo que se verifica apenas uma certa variação em grau, em função da época histórica ou da cultura (Bergano, 2012). Bourdieu (2002) explica que a “divisão entre os sexos parece estar ‘na ordem das coisas’ (...) em estado objectivado nas coisas (...) e, em estado incorporado, nos corpos e nos *habitus* dos agentes, funcionando como sistemas de esquemas de percepção, de pensamento e de ação” (Bourdieu, 2002, p. 17). O autor deixa claro que, as diferenças entre os sexos, bem como todas as divisões arbitrárias do mundo social, são apreendidas pelos e inculcadas aos agentes enquanto naturais e com reconhecimento legítimo, sem necessidade de justificação. Ainda, segundo o autor, a naturalização destas diferenças sociais entre os sexos, tem na base da sua aceitação social as diferenças biológicas entre os sexos, que, através de um extenso trabalho de “socialização do biológico” e de “biologização do social”, produz nos corpos e nas mentes dos agentes sociais, uma percepção natural de uma diferença social e conseqüentemente uma construção social naturalizada e por isso, grande parte das vezes, inquestionada e irrefletida.

A fim de explorarmos os vários subtipos de estereótipos de género, adotámos a perspectiva de Basow (1986). A adoção da sua perspectiva, teve em conta o contexto o qual a nossa investigação se insere, o militar. É sabido que, socialmente, a profissão militar é considerada uma ocupação profissional masculina, onde as características físicas e de personalidade associadas ao modelo tradicional da masculinidade assumem enorme

relevância, como será explorado no ponto cinco do presente enquadramento teórico. Uma vez que Basow (1986) descortina os estereótipos de género também em torno das ocupações profissionais e das características físicas, subtipos não explorados por Neto e colaboradores (1999), adotou-se a perspetiva da autora.

Desta forma, procurou-se, em seguida, realizar uma breve contextualização, quando possível, da sociedade portuguesa à luz da tipologia de Basow (1986).

2.1. Estereótipos de Género e Traços de Personalidade: Tipificação Genderizada de Traços de Personalidade

Os traços de personalidade, aparentemente subjetivos e pessoais dos indivíduos, podem ser problematizados em torno de uma lente social de género, à volta dos quais se constroem e se reproduzem estereótipos, capazes de orientar o comportamento dos homens e das mulheres.

Lígia Amâncio realizou um leque de estudos, junto da população portuguesa, homens e mulheres, onde demonstra claramente, em Portugal, a confirmação de traços de personalidade estereotipados por sexo. A autora demonstra que traços de instrumentalidade e dominância, se coligam ao ser masculino, e traços de submissão e expressividade se associam ao ser feminino (Amâncio, 1992). Deste modo, “traços como independência, competitividade, agressividade e dominância continuam a ser associados a homens (...) a sensibilidade, a emocionalidade, a gentileza, a empatia e a tendência para o estabelecimento de relações continuam a estar associadas às mulheres” (Vieira, Nogueira, & Tavares, 2015, p. 13).

Amâncio (2002), concluiu, ainda, que os traços de personalidade femininos apontam para uma posição específica e situacional no espaço privado da família e dos sentimentos, enquanto os masculinos para um ser universal, dominador da esfera pública. Por conseguinte, verificou que as características tipicamente femininas se apresentam em menor número comparativamente às masculinas, e que “a relação entre os traços positivos e negativos (enquanto qualidade ou defeito no adulto) é mais desfavorável no estereótipo feminino do que no masculino” (Amâncio, 1992, p. 14), indicando por um lado, uma relação simbólica entre os traços de personalidade masculinos e a imagem universal do adulto e por outro, a particularidade dos traços de personalidade femininos que inclui poucas características do adulto.

Uma vez tratar-se de estereótipos, é socialmente expectável e prescritivo, que homens e mulheres, sob uma lente de género, demonstrem traços de personalidade distintos e correspondentes à sua categoria sexual. Assim, a personalidade de homens e de mulheres, deve ser pensada não apenas como resultado puro da subjetividade de cada indivíduo, mas como o resultado da influência da (re)produção da estrutura, na construção das próprias identidades dos homens e das mulheres. Contudo, reconhecemos a existência de mulheres agressivas, competitivas e/ou independentes, homens sentimentais, gentis e/ou emotivos, e homens e mulheres com personalidades semelhantes, uma vez tratar-se de estereótipos.

O entendimento destes estereótipos, são particularmente cruciais à nossa dissertação, uma vez que por um lado, os traços de personalidade masculinos são importantes ao entendimento da conceção masculina do ser militar no geral, e da conceção masculina do ser militar nos setores laborais mais prestigiados e mais bem remunerados. Por outro lado, os traços de personalidade femininos, para além de encarados como indesejáveis à profissão militar, são fundamentais ao entendimento da conceção feminina dos setores laborais militares menos bem remunerados e menos valorizados, como será explorado no ponto cinco do presente enquadramento teórico.

2.2. Estereótipos de Género e Características Físicas: Tipificação Genderizada de Características Físicas

O físico de mulheres e de homens, aparentemente biológico, poderá também ser problematizado segundo uma lente social, à volta dos quais se (re)produzem estereótipos, capazes de orientar o comportamento dos homens e das mulheres.

Young (1980), alerta-nos para o facto de que, numa sociedade dominada por uma visão androcêntrica, como é, ainda, o caso da sociedade portuguesa, a forma típica como mulheres e homens utilizam e experienciam o seu corpo não é determinada biologicamente, mas socialmente, visto ser resultado de discursos e práticas que, desde a infância lhes são inculcados, através de processos socializadores. As mulheres desde cedo são estimuladas a experimentarem os seus corpos como “objetos para os outros”, enquanto os homens são estimulados a experimentarem os seus corpos como “objetos para si” (Young, 1980).

É socialmente expectável e prescritivo que uma mulher seja mais frágil e diminuta fisicamente e que um homem seja mais robusto, agressivo, poderoso e energético a nível físico, o que a sociedade crê ser algo exclusivamente da condição biológica diferenciada entre sexos. O físico de homens e de mulheres deve, assim, ser pensado não como resultado puramente inato das diferenças biológicas entre os sexos, mas como resultado de construções e inscrições socioculturais que desvalorizam o papel da mulher e sobrevalorizam o do homem na sociedade, que, passadas de geração em geração alimentam a relação naturalizada entre homem-robustez física e mulher-fragilidade física. Contudo, reconhecemos a existência de mulheres robustas fisicamente e homens diminuídos fisicamente, assim como homens e mulheres com corpos, robustez ou fragilidade físicas semelhantes, uma vez tratar-se de estereótipos.

Tais características estereotipadas inerentes à fraca força e fragilidade corporal das mulheres, bem como com a robustez e agressividade física dos homens, vêm evidenciar e reforçar, mais uma vez e não por acaso, a representação assimétrica e tradicional de género, de mulher-feminina-passiva e homem-masculino-dotado de poder.

Tal como os estereótipos relacionados com os traços de personalidade, estes estereótipos são particularmente cruciais à nossa dissertação, uma vez que, por um lado, tal como os traços de personalidade, as características físicas masculinas são essenciais ao entendimento da conceção masculina do ser militar no geral, e da conceção masculina do ser militar nos setores laborais mais prestigiados e mais bem remunerados. Por outro lado, tal como os traços de personalidade, as características físicas femininas, para além de encaradas como inadequadas à profissão militar, são cruciais ao entendimento da conceção feminina dos setores laborais militares menos bem remunerados e menos valorizados, como será explorado, também, no ponto cinco do presente enquadramento teórico.

2.3. Estereótipos de Género e Papéis Sociais: Tipificação Genderizada de Papéis Sociais

Por ‘papel social’, entendemos o conceito que define o conjunto de expectativas comportamentais dirigidas aos ocupantes de determinada posição numa dada sociedade (Dahrendorf, 1974). Assim, sob uma lente de género, vê-se crucial à presente dissertação pensar no papel social da mulher como uma posição que comporta diferentes expectativas

face ao papel social do homem. Seguidamente, procurámos realizar uma análise sócio histórica do papel social da mulher em Portugal, que, seguindo o padrão das sociedades ocidentais, e embebido por estereótipos, tem-se demonstrado um papel de esfera de atuação essencialmente privada e doméstica em oposição ao papel social do homem, de esfera de atuação essencialmente pública e laboral.

A 1ª República, demonstrou ser uma época crucial quanto às questões de género, uma vez que, foi, no seu decorrer implementado o estatuto legal das mulheres no que “toca a aspectos de direitos civis, nomeadamente relativos a igualdade de direito entre cônjuges, lei do divórcio, poder paternal, administração de bem, capacidade para fazer de júri ou ser testemunha em actos de vida cívil, acesso a carreiras e profissões vedadas” (Silva M. R., 1982, p. 37). Também, nesta época, se assistiu ao início da luta pelo acesso das mulheres “à educação, direito de trabalho, independência económica, direito de opção quanto ao futuro” (Silva M. R., 1982, p. 61).

Com a implementação do Estado Novo (1926-1973), assistiu-se a uma regressão da figura da mulher enquanto indivíduo social ativo, marcada pela sua recessão a um papel secundário e submisso, associado à esfera privada¹. O papel social da mulher era traçado como um papel tradicional confinado à reprodução, função social da maternidade e ao cuidado do lar, em oposição ao papel social do homem. O homem, associado essencialmente à figura do marido, devido à forte conceção católica e tradicional de família prevalecente na época, era consagrado o chefe da família e o único sustento económico da mesma (único *breadwinner*), associado, portanto, ao domínio da esfera pública e laboral.

A revolução de 25 de Abril de 1974, veio abrir portas à crítica social e este é um papel que tem vindo a (re)configurar-se num contexto de mudança social (Silva M. R., 1982). As mulheres são, nos dias que correm, parte integrante da esfera pública e desempenham atividades anteriormente reservadas e exclusivas aos homens, como é o caso do serviço militar. Relativamente ao papel social da mulher, este tem-se consagrado em torno da sua emancipação e igualdade para com o do homem em vários domínios do social, ainda que não completamente conseguida, isto porque, entre as leis e as práticas permanecem significativas discrepâncias (Barbosa, 1998), umas visíveis, outras

¹ Note-se que a Constituição de 1933 veio estabelecer a igualdade dos cidadãos portugueses perante a lei com algumas injúrias face ao papel da mulher e aliada ao Código Civil, à época, sublinhavam o estatuto inferior da mulher face ao marido.

invisíveis, umas silenciosas e outras, por vezes, silenciadas, uma vez que “inércias e resistências ainda se fazem sentir ao nível das normas sociais e das culturas organizacionais, dos aplicadores e das aplicadoras da lei, das instituições nos seus modos de funcionar tendencialmente tradicionais, que podem até adotar o discurso da igualdade sem que ela se traduza em qualquer mudança” (Torres, et al., 2018, p. 20).

Relativamente à participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, os dados de 2019 indicam que do total de empregados² em Portugal 49,0% são mulheres e 51% são homens (INE, 2019c). Embora a participação das mulheres no mercado laboral, seja, agora, uma realidade, algumas assimetrias entre sexos ainda se fazem sentir.

Apesar dos avanços relativos à abertura da esfera pública e extra doméstica às mulheres, “não se verifica um paralelo avanço na envolvimento do homem no trabalho doméstico e de cuidados com os filhos no quadro de um expectável modelo simétrico, igualitário” (Silva M. C., 2012, p. 147). São, ainda, as mulheres, que “suportam o maior peso das responsabilidades da vida doméstica, cuidado da casa, cuidado dos filhos, cuidado de parentes idosos ou doentes” (Silva M. , 2002, p. 73), portanto, que com maior frequência e a despendem maior tempo se responsabilizam pelo trabalho não pago. Analisando o teor das tarefas familiares desenvolvidas, também podem ser encontradas algumas discrepâncias por sexo, visto serem as mulheres as principais responsáveis pelas “lides domésticas, mais rotineiras e menos valorizadas” (Silva M. C., 2012, p. 147), tal como limpar a casa, tratar da loiça, tratar da roupa, ou fazer as refeições, bem como pelas tarefas relacionadas com o cuidado dos filhos ou de pessoas dependentes. Seguindo o padrão da segregação de géneros entre a vida privada e a vida pública, verifica-se que o mesmo se reproduz no que toca às tarefas do lar , na medida em que são os homens os principais responsáveis pelas tarefas que exigem um maior contacto com o exterior da casa, nomeadamente no que concerne a tarefas administrativas ou de contacto com serviços, e as mulheres responsáveis pelas tarefas inerentes ao interior da casa (Silva M. C., 2012). Verifica-se, assim, que dentro da própria vida privada e doméstica, existem espaços e tarefas mais e menos privadas, tendo em conta a divisão intra e extra-lar, que

² É considerado empregado, o indivíduo “com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações: 1) tinha efetuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros; 2) tinha uma ligação formal a um emprego mas não estava ao serviço; 3) tinha uma empresa, mas não estava temporariamente a trabalhar por uma razão específica; 4) estava em situação de pré-reforma, mas a trabalhar” (INE, 2019a)

refletem desigualdades de género dentro da vida familiar, desvantajosas no caso das mulheres.

Quando à esfera pública e laboral, também podem ser encontradas algumas desigualdades de género. Apesar da atual participação das mulheres no mercado de trabalho, ao que toca à taxa de emprego, os dados mais recentes, relativos a 2019, indicam que 73,6% dos homens em idade ativa³ e 67,6% das mulheres em idade ativa, estão empregados (INE, 2019d). Em contrapartida, ao que toca à taxa de desemprego, em 2019, esta apresenta um valor de 5,8% no caso dos homens em idade ativa e no caso das mulheres em idade ativa, um valor de 7,1% (INE, 2019e). Os homens em idade ativa continuam a apresentar uma taxa de emprego mais elevada, comparativamente às mulheres em idade ativa. Em contrapartida, as mulheres em idade ativa, apresentam uma maior taxa de desemprego, comparativamente aos homens em idade ativa.

Vemos que apesar das mulheres, atualmente, fazerem parte do mundo laboral, o papel tradicional que as ‘amarra’ à esfera privada e do lar tende a persistir. Segundo Vicente (2013), conflitos posteriores surgem, relativamente a aspetos concernentes à conciliação família-trabalho, o que faz com que estas, mais que os homens, optem por trabalhos com um menor compromisso de tempo, nomeadamente os part-times, de forma a conciliar a vida familiar com a vida laboral. Os dados de 2019 apontam que cerca de 91,9% dos homens trabalhadores trabalham a tempo completo e 8,1% a tempo parcial e que, relativamente às mulheres trabalhadoras, 87,4% trabalham em tempo completo e 12,6 % a tempo parcial (INE, 2019f).

Não restam dúvidas que estas práticas são alimentadas e reproduzem também a visão estereotipada do que é ser mulher e do que é ser homem, ainda presente, na sociedade portuguesa, uma vez que os estereótipos relativos aos papéis de género continuam a posicionar, em Portugal, mulheres e homens em polos opostos e desvantajosos no caso das mulheres.

³ É considerado em idade ativa, o indivíduo “com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados)” (INE, 2019b).

2.4. Estereótipos de Género e Atividades Profissionais: Tipificação Genderizada de Atividades Profissionais

Tal como outras esferas em análise, as atividades profissionais são também alvo de tipificações em torno de uma visão binária de género, que alimenta a ideia, socialmente construída, da existência de profissões tipicamente femininas e adequadas às mulheres e de profissões tipicamente masculinas e adequadas aos homens, como é o caso da profissão militar.

Segundo Shouten (2011), tendo por base uma visão europeia, dentro das profissões tipicamente femininas encontramos as profissões de assistência, as profissões administrativas e as profissões ligadas ao comércio e aos serviços. Temos como exemplo, a profissão de enfermeira, cuidadora de idosos, professora, assistente social, educadora, secretária, cozinheira, empregada de limpeza, empregada de balcão, mulher-a-dias, entre outras (Furtado, 2013). A perceção destas enquanto profissões femininas tem por base o fundamento estereotipado relacionado com as características físicas e psicológicas mais frágeis das mulheres, mas também com a conceção social que lhe atribui o papel ‘inato’ para o desempenho de funções relacionadas com o apoio e com o cuidar, justificado no seu instinto maternal.

Relativamente às profissões socialmente tipificadas como masculinas, encontramos, segundo Furtado (2013), as várias profissões relacionadas com a construção civil, engenharias, carreiras militares e policiais, profissões relacionadas com o transporte de passageiros e automóveis, entre outras, evidenciando uma estreita relação com o fundamento estereotipado relacionado com o exercício de poder e com as características físicas e psicológicas mais robustas no caso dos homens. Nota-se, de forma clara, o carácter relacional dos estereótipos de género, essencialmente os relativos às características físicas e aos traços de personalidade, na gentrificação de profissões e funções laborais.

O problema social equaciona-se a partir do momento em que, de forma geral, na sociedade portuguesa e nas sociedades ocidentais no seu conjunto, as profissões e funções ‘destinadas às mulheres’ se apresentam em menor número e subvalorizadas em comparação com as profissões e funções ‘destinadas aos homens’, estas últimas, de “maior prestígio social e maiores níveis de remuneração” (Saavedra, 2015, p. 263),

deixando, deste modo, as mulheres em desvantagem no mundo laboral, tal como ocorre em contexto militar.

Assim, os modos estereotipados de conceber o que é adequado a cada sexo, como verificamos, desvantajoso no caso das mulheres, contribui para que as mulheres, embora, parte integrante do mundo laboral, “fiquem remetidas, no mercado de trabalho à repetição, do que têm sido as suas tarefas no espaço privado” (Saavedra, 2015, p. 164), uma vez que mulheres e homens, continuam a fazer escolhas profissionais condicionadas por estereótipos.

3. Corpos Sexuados, Identidades de Género e Reprodução de Estereótipos: Socialização de Género

Várias são as abordagens teóricas que visam explicar e justificar as diferenças comportamentais entre homens e mulheres. Segundo Bergano (2012), estas agrupam-se em quatro grupos de análise: as perspetivas biológicas na interpretação das diferenças entre homens e mulheres; as diferenças de género nas perspetivas psicanalíticas; as diferenças de género nas perspetivas psicométricas; as diferenças de género nas perspetivas sociológicas.

De forma breve, as perspetivas biológicas procuram justificar as diferenças comportamentais e de personalidade entre os sexos com base nas suas diferenças biológicas, a nível dos cromossomas, genes e hormonas. Desse modo, perpetuam a ideia de imutabilidade dessas mesmas diferenças, bem como defendem a subordinação da mulher como resultado da sua própria condição biológica. As psicanalíticas, procuram explicar as diferenças de género através do modelo de desenvolvimento humano, que reforça a visão dual entre seres e apresenta o masculino e o feminino como identidades opostas. As psicométricas, com um teor maioritariamente quantitativo, visam explicar as diferenças entre géneros através da aplicação de testes psicométricos, avaliando e comparando os resultados obtidos, por sexo, em diversas áreas em estudo, como a inteligência, os interesses, entre outros constructos (Bergano, 2012).

Nesta investigação, basear-nos-emos, nas perspetivas sociológicas da aprendizagem social, nomeadamente na teoria da socialização, por ser a nossa área científica e aquela com a qual mais nos identificamos. Deste modo, procurámos de

seguida compreender o processo de socialização, nomeadamente o de género, averiguando a influência deste na construção das identidades sociais e profissionais dos indivíduos sociais, bem como a sua contribuição na reprodução e fortalecimento dos estereótipos de género.

A teoria da socialização, sob uma lente de género, descreve “a construção da identidade de género como um processo que acontece ao longo do tempo e na interação com outras pessoas” (Torres, et al., 2018, p. 40), instituições e organizações, como é o caso da família, da escola e do trabalho (Acker & Lloyd, 2002). Sabendo que a segregação de géneros poderá ser explicada pelos “diferentes papéis atribuídos a homens e mulheres na sociedade que são internalizados através da socialização” (Amâncio, 1992, p. 10), torna-se crucial a compreensão deste processo, para a qual recorreremos aos autores Peter Berger e Thomas Luckmann e a Pierre Bourdieu.

Peter Berger e Thomas Luckmann, em torno dos anos 60, retomando as análises dos estudiosos Mead e Schütz, analisaram a construção social da realidade, verificando que a fase da interiorização se caracteriza por ser o processo de interiorização da realidade objetiva de uma sociedade ou de segmentos da mesma, nos atores sociais, via socialização. Segundo os autores, “o indivíduo não nasce membro da sociedade. Nasce com a predisposição para sociabilidade e torna-se membro da sociedade” (Berger & Luckmann, 1996, p. 137). Entende-se, deste modo, a socialização como um processo de construção profunda da consciência individual pela realidade objetiva, um processo contínuo e inacabado de introdução do indivíduo no mundo objetivo de uma sociedade (socialização primária) ou em setores particulares da mesma (socialização secundária).

A socialização primária é a primeira socialização que um indivíduo experiencia no decorrer da sua infância, tornando-se, dessa forma, membro da sociedade e da realidade objetiva em que se insere (Berger & Luckmann, 1996). Esta efetua-se essencialmente por via da família, os chamados ‘outros significativos’, que criam “na consciência do indivíduo uma abstração progressiva dos papéis e atitudes de outros específicos para com os papéis e atitudes em geral” (Berger & Luckmann, 1996, p. 140). A socialização secundária, caracteriza-se por ser um processo de introdução do indivíduo já membro da sociedade, portador da sua personalidade e mundo em “‘sub-mundos’ institucionais ou baseados em instituições” (Berger & Luckmann, 1996, p. 145), especializados, como é o caso das instituições escolares e profissionais.

Relativamente ao processo de socialização, conclui-se que este é um processo que se realiza por meio dos agentes socializadores (primários ou secundários), sendo, desse modo, assegurado o funcionamento e a reprodução da realidade em causa (primária ou secundária), ou do *habitus* referente (primário ou secundário), no sentido bourdiano do termo. Em síntese, Bourdieu (2002, 2003) e Berger e Luckmann (1996), apesar de utilizarem terminologias diferentes, defendem a ideia de que os indivíduos sociais interiorizam as estruturas objetivas de cada realidade social (primária ou secundária) e as suas especificidades, via socialização, que são transformadas em estruturas mentais/morais (*ethos*) e corporais (*hêxis*), sobre a forma de *habitus* (primário ou secundário), capazes de orientar as suas ações e práticas nas mesmas.

Sob uma lente de género, essencial à dissertação, sabe-se que as versões feminina e masculina da realidade, sejam elas relativas a papéis de género, características físicas, traços de personalidade ou ocupações profissionais, são reconhecidas e que esse reconhecimento é, primordialmente, transmitido via socialização primária (Berger & Luckmann, 1996). Por via essencialmente da socialização familiar, no decorrer da primeira infância, nota-se o estabelecimento da estrita relação e da “predominância da versão masculina para a criança do sexo masculino e da versão feminina para a do sexo feminino” (Berger & Luckmann, 1996, p. 174). Segundo Silva (1993), desde muito cedo aos rapazes e às raparigas são incutidos diferentes atributos e características distintas, em função do sexo, coincidentes com a representação tradicional de feminino-passivo e masculino-agressivo. Também Carrilho (2007) afirma que “ser rapaz ou rapariga (...) é algo que a criança irá aprender ao longo do seu desenvolvimento, assim como os tipos de comportamento adequados ao seu sexo” (Carrilho, 2007, p. 57). De acordo com Stoller (1993), a masculinidade e a feminilidade poderão ser encontradas em qualquer indivíduo social, sob diferentes formas e em diferentes graus. Para o autor, género e sexo não estão diretamente correlacionados, porém, quando uma mulher manifesta comportamentos, posturas ou características típicas da masculinidade ou um homem, típicas da feminilidade “a explicação poderá encontrar-se ao longo do seu desenvolvimento, mais precisamente na infância e adolescência” (Carrilho, 2007, p. 59), nomeadamente na realização de uma série de identificações com atividades atípicas, socialmente classificadas como ‘do outro género’.

Em síntese, concluímos que a socialização primária, desenvolvida através da aprendizagem e internalização de papéis sexuais, permite-nos, por um lado, compreender

porque homens e mulheres desenvolvem “atitudes e comportamentos adequados à sua inclusão na respectiva categoria sexual, bem como a [sua] correlativa identidade de género” (Carreiras, 1997, p. 37). Por outro lado, também permite-nos compreender porque os mesmos não desenvolvem comportamentos socialmente típicos da sua categoria sexual, uma vez que, segundo Stoller (1993) e Carrilho (2007), a identificação com atividades ‘atípicas’, isto é, com atividades socialmente classificadas como ‘do outro género’, no decorrer da infância e adolescência, pode explicar futuras posturas, comportamentos e/ou características atípicos da sua categoria sexual.

Não esquecemos, todavia, o carácter (re)construtivo das identidades de género ao longo da vida, uma vez que os seres humanos não são “receptores inquestionáveis de uma “programação” de género [na infância]...são agentes activos que criam e modificam papéis para si mesmos” (Giddens, 2013, p. 678) . Deste modo encaramos a construção das identidades de género não enquanto construção fixa e imutável, mas como um processo que se vai realizando por influências sociais ao longo da vida dos indivíduos sociais, através da interação contínua com pessoas, organizações e instituições (Acker & Lloyd, 2002).

Nesse contexto, Berger e Luckmann (1996) advertem-nos para a importância da socialização secundária, enquanto processo potenciador de mudança, uma vez que , também segundo Dubar (1997), esta não se caracteriza pela “simples reprodução dos mecanismos da socialização primária” (Dubar, 1997, p. 95), o que permite “abordar a questão da socialização numa perspectiva de mudança social e não somente da reprodução da ordem social” (Dubar, 1997, p. 98).

Contudo, sob uma lente de género, é sabido que os sub-mundos institucionais, nomeadamente os escolares e profissionais, no que toca ao plano simbólico cultural, regra geral, se caracterizam por um *habitus* e uma *doxa* contruídos em torno da ordem vigente de género da sociedade em que se inserem, neste caso, binária e androcêntrica. Os escolares, uma vez que também explicitam “os comportamentos e os papéis que a sociedade em geral considera ser mais adequados para rapazes e para raparigas” (Carrilho, 2007, p. 59) e os profissionais na medida em que alimentam “estereótipos profissionais que excluem, realmente, os que não lhes são conforme” (Dubar, 1997, p. 135), uma vez que o trabalhador, segundo a realidade social, é um homem (Acker, 1990), excluindo e marginalizando dessa forma as mulheres, promovendo “a saliência do feminino como Outro, externo ao contexto” (Rodrigues, 2018, p. 191).

Sob uma lente de género, observa-se que a socialização secundária, nomeadamente a escolar e institucional, funciona, não como motor de mudança social como alertavam Berger e Luckmann (1996) e Dubar (1997), mas como um motor de empoderamento e de reprodução das segregações, estereótipos, assimetrias e desigualdades entre géneros. Segundo um estudo realizado por Statham (1986), mesmo famílias que se esforçaram a educar os filhos de forma não sexista, consideram ser difícil combater os padrões existentes e difundidos de aprendizagem social do género para além dos familiares, uma vez que se encontram bem presentes e enraizados em diversos estágios e contextos da vida dos indivíduos sociais, como é o caso da escola, dos media e das instituições profissionais.

4. O Impacto de uma Socialização Sexista nas Escolhas e Gestão Profissional

Como vimos anteriormente, apesar das mulheres, nos dias que correm, serem parte integrante do mercado de trabalho, anteriormente exclusivo dos homens, são notórias algumas segregações por sexo que poderão ser explicadas pela “tradição cultural que desvaloriza o papel social da mulher na esfera profissional” (Chambouleyron & Resende, 2006, p. 18) e as características da feminilidade, e, em contrapartida, sobrevaloriza o do homem e as características da masculinidade.

As correntes convencionais e tradicionais defendem que a segregação no mundo laboral entre homens e mulheres ocorre pelo facto de mulheres e homens apresentarem características individuais distintas. As mulheres apresentam características, feminilidades, “necessárias à esfera doméstica e relacional” (Santos & Amâncio, 2014, p. 702), enquanto os homens demonstram, masculinidades, “características valorizadas no mundo do trabalho” (Santos & Amâncio, 2014, p. 702) tal como a ambição, a racionalidade, o poder de decisão e a agressividade. Estas perspetivas foram severamente criticadas pelas correntes teóricas mais recentes, uma vez que corroboram a ideia de que as mulheres são elas próprias responsáveis pela discriminação e inferiorização de que são alvo e ignoram o facto do comportamento feminino não ser o resultado puro da sua condição biológica e sexual, mas, sob uma lente social, ser o resultado da (re)produção

da sua condição subordinada na sociedade, que lhes é incutida desde muito cedo como algo da ordem do natural.

Perista (1999) adverte para o facto de “a igualdade tida, muitas vezes, como adquirida e não questionada, não passa de ilusória face a todos os constrangimentos que a mulher enfrenta, quer no acesso a determinadas profissões e posições dentro destas, quer ao nível das remunerações auferidas” (Perista, 1999, p. 128). Segundo Lima e colaboradores (2017) “ainda que mulheres e homens, atualmente, cheguem a executar atividades laborais iguais, a condução das suas carreiras se dá de maneira diferente” (Lima, Voig, Feijó, Camargo, & Cardoso, 2017, p. 44) , quer verticalmente, no acesso a cargos de chefia (tetos de vidro), quer horizontalmente, no acesso a funções de maior prestígio (tetos de vidro), mais desvantajosa no caso das mulheres.

Relativamente à escolha profissional, tema que nos interessa particularmente, Saavedra (2015) alude que a mesma deve ser um processo executado com o mínimo de constrangimentos possíveis, sejam eles pessoais ou sociais, na medida em que acarreta não apenas consequências profissionais, como estrutura também outras dimensões da vida dos indivíduos sociais, como por exemplo, as responsabilidades domésticas, as responsabilidades familiares, as atividades de lazer e a participação na vida pública (Saavedra, 2015; Perista, 1999). Contudo, vários são os estudos que demonstram que o que ocorre na prática é o oposto, isto é, que são as várias dimensões da vida dos indivíduos sociais, nomeadamente referentes aos diferentes papéis que desempenham na sociedade, que estruturam e comportam grande influência no modo como homens e mulheres optam e gerem a sua vida profissional. Tais constrangimentos estão intrinsecamente relacionados com as distintas posições e diferentes estatutos sociais que assumem as mulheres e os homens na sociedade, bem como com as características e expetativas estereotipadas construídas em torno dos diferentes sexos, que posicionam os homens em posições sobrevalorizadas na esfera pública e profissional e as mulheres em posições inferiorizadas, amarrando-as à esfera privada do lar e da família.

Ressalta-se, desta forma, a ideia de que as desigualdades entre mulheres e homens encontradas no mundo laboral, poderão ser entendidas como o reflexo da ordem vigente de género da sociedade em questão (Perista, 1999), fruto da prevalência de estereótipos de género, “regras e de sistemas de papéis tradicionais no quadro da organização familiar e da sociedade em geral” (Covas, 1993, p. 200).

A construção e a reprodução social do gênero emerge, assim, como um dos principais fatores condicionantes da escolha e gestão profissional dos indivíduos sociais, que, na verdade, acaba por não ser a mais livre possível, como idealizara Saavedra (2015), mas fruto de constrangimentos socioculturais assentes na segregação estereotipada entre gêneros, influenciando particularmente o modo como os indivíduos estruturam e constroem as suas identidades sociais e profissionais.

Apesar dos avanços relativos à participação igualitária entre mulheres e homens no mundo do trabalho e de, atualmente, as mulheres apresentarem liberdade de escolha, (Covas, 1993), “mulheres e homens continuarão a fazer o seu desenvolvimento vocacional e a explorar vocacionalmente, condicionados pelos estereótipos de gênero” (Silva & Taveira, 2012, p. 174), com base no parecer socialmente construído da existência de profissões e funções ‘destinadas às mulheres’, marcadas pelas características do modelo tradicional da feminilidade e de profissões e funções ‘destinadas aos homens’, marcadas pelas características do modelo tradicional da masculinidade. Essa escolha, aparentemente livre, encobre “uma realidade que se tem prolongado no tempo e que agrava uma situação de injustiça social para as mulheres” (Perista, 1999, p. 128). Os estereótipos de gênero, construídos e reproduzidos, que subvalorizam as mulheres e as suas características estereotipadas associadas, assumem particular influência nas expectativas de autoeficácia das mesmas “limitando as suas aspirações e realizações e, conseqüentemente, circunscrevendo o âmbito dos seus processos de exploração de carreira e o seu desenvolvimento vocacional” (Saavedra, Taveira, & Silva, 2010, p. 52). As mulheres acreditam possuir maiores dificuldades em desempenhar profissões e funções laborais tipicamente masculinas e maiores capacidades em exercer profissões e funções laborais tradicionalmente femininas, estas últimas, normalmente, menos prestigiadas e, menos bem remuneradas. Por esse motivo, frequentemente se interessam por profissões e funções laborais tipicamente femininas, às quais não restam dúvidas quanto ao seu desempenho. (Saavedra, Taveira, & Silva, 2010).

Segundo Vicente (2013), as escolhas profissionais de homens e de mulheres, não devem ser encaradas apenas como diferentes escolhas por diferentes sexos, mas como diferentes escolhas por parte das mulheres e por parte dos homens que são influenciadas por fatores culturais, que desde cedo que são inculcados, através de diversos processos de socialização. Acker (1990), Santos e Amâncio (2014) e Saavedra e colaboradoras (2010), indicam, também, que a influência do gênero na construção da identidade individual dos

indivíduos, através de processos de socialização, influencia a opção profissional de mulheres e de homens.

Segundo Betz e Hackett (1997), os processos de socialização de gênero podem explicar as divergências profissionais entre sexos após determinada idade, uma vez que “não é o gênero *per se* que leva a um comportamento profissional discrepante entre homens e mulheres, mas sim aspectos da socialização de gênero que influenciam as diferentes carreiras e escolhas profissionais de homens e mulheres, na sociedade” (Betz & Hackett, 1997, p. 385). Também segundo Lima e colaboradores (2017), os interesses e as escolhas profissionais diferenciados por sexo são gerados no processo de apropriação da cultura, no decorrer da socialização. Cada indivíduo, vai, através da família, da escola, dos meios de comunicação e outras instituições formais e informais, “ser condicionado precocemente em função do que é considerado socialmente adequado para o seu sexo” (Saavedra, 2015, p. 263). Averiguamos, portanto, que o processo de socialização de gênero, determinante na construção das identidades sociais dos indivíduos, como já explorado, é conseqüentemente determinante na construção das identidades profissionais dos mesmos, essencialmente, no que toca à escolha e gestão da sua carreira profissional.

Linda Gottfredson (2002, 2004), defende, com a introdução da ideia “*Circumscriptions*”, que entre os seis e os oito anos de idade, as crianças passam por um processo de “*Orientation to sex roles*”. Nesta etapa do desenvolvimento de auto-imagens e aspirações ocupacionais, as crianças começam a ganhar consciência da existência de papéis sexuais, essencialmente no que toca às profissões “adequadas às mulheres” e às profissões “adequadas aos homens”, descartando *a priori* uma parte do mundo ocupacional, por ser “*wrong sex-type*” (Gottfredson, 2002). Segundo Saavedra (2015), essa consciência estereotipada, relacionada com as atividades profissionais, adquirida no decorrer da infância, dificilmente é modificada na adolescência, altura em que rapazes e raparigas realizam as suas primeiras escolhas relativas à futura carreira, como a escolha da área do curso, a continuidade dos estudos, e posteriormente ao longo da vida profissional do indivíduo.

Na prática, essa diferenciação por sexo no que toca à escolha profissional, pode ser analisada, por exemplo, na discrepância de matriculados por áreas de formação no ensino superior. Por tal, calculou-se a percentagem de homens e de mulheres nas diversas áreas de formação, através dos dados brutos disponibilizados pela DGEEC/MEd - MCTES (Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência), relativos ao número de

alunos e alunas matriculados no ensino superior, por área de educação e formação, acedidos através do site PORDATA⁴.

Relativamente ao ano de 2019, a discrepância por sexo encontra-se de forma mais visível nas áreas da Educação (formação de professores/formadores e ciências da educação), das Ciências, Matemática e Informática (ciências da vida, ciências físicas, matemática e estatísticas, informática), das Engenharias, Indústrias Transformadoras e Construção (engenharia e técnicas afins, indústrias transformadoras, arquitetura e construção), dos Serviços (serviços pessoais, serviços de transporte, proteção do ambiente, serviços de segurança) e da Saúde e Proteção Social (saúde, serviços sociais). Do total de matriculados em 2019 na área da Educação, 78,4% são mulheres e 21,6% são homens; do total de matriculados em 2019 na área das Ciências, Matemática e Informática, 43,1% são mulheres e 56,9% são homens; do total de matriculados em 2019 na área das Engenharias, Indústrias Transformadoras e Construção, 28,4% são mulheres e 71,6% são homens; do total de matriculados em 2019 na área da Saúde e Proteção Social, 77% são mulheres e 23% são homens e do total de matriculados na área dos Serviços, 42,7% são mulheres e 57,3% são homens.

Quadro 1. Matriculados no ensino superior, por área de formação ⁵ e sexo (%): 2019					
	Educação	Ciências, Matemática e Informática	Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	Saúde e Proteção Social	Serviços
Mulheres	78,4%	43,1%	28,4%	77%	42,7%
Homens	21,6%	56,9%	71,6%	23%	57,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

4

<https://www.pordata.pt/Portugal/Alunos+do+sexo+feminino+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+%C3%A1rea+de+educa%C3%A7%C3%A3o+e+forma%C3%A7%C3%A3o-1028>

<https://www.pordata.pt/Portugal/Alunos+do+sexo+masculino+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+%C3%A1rea+de+educa%C3%A7%C3%A3o+e+forma%C3%A7%C3%A3o-1027>

⁵ Apenas foram selecionadas as áreas de formação onde existe a sobre representação de algum dos sexos.

Fonte: Elaboração pessoal com base nos dados disponibilizados pela Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência.

*Verde- Sexo sobre representado;

*Vermelho- Sexo sub-representado

Nota-se que os dados estatísticos mais recentes disponibilizados nos indicam que é nas áreas de formação tradicionalmente mais próximas do padrão estrutural da feminilidade que as mulheres se encontram sobre representadas e os homens sub-representados e que é nas áreas mais próximas do padrão estrutural da masculinidade que os homens se apresentam sobre representados e as mulheres sub-representadas.

Ainda se calculou, através dos mesmos dados disponibilizados, a distribuição do total das mulheres e do total dos homens matriculados no ensino superior, em 2019, por área de formação. Essa distribuição evidencia uma maior concentração das mulheres matriculadas em áreas de formação, socialmente, caracterizadas, como femininas e uma maior concentração dos homens matriculados nas áreas de formação, socialmente, caracterizadas, como masculinas. Assim, a distribuição das mulheres matriculadas, por área de formação, mesmo que não atinja 50% dos casos, indica que é na área de Ciências Sociais, Comércio e Direito que estas se apresentam mais concentradas (36,7% das mulheres matriculadas). Em contrapartida, a distribuição dos homens matriculados, por área de formação, mesmo que não atinja 50% dos casos, indica que é na área da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção que estes mais se encontram concentrados (32,9% dos homens matriculados).

Analisamos que, os processos de socialização de género, são capazes de, primeiramente, compreender a construção das identidades sociais, e conseqüentemente a construção das identidades profissionais dos indivíduos sociais, uma vez que ocorrem segundo uma estrutura de género segregada e androcêntrica. Assim, segundo uma lente micro, concluímos que as escolhas e os percursos laborais de homens e de mulheres também poderão ser explicados pela influência dos fatores culturais, como papéis e normas de género interiorizados ao longo da vida, desde a infância.

Nesse seguimento, Carreiras (2004) esclarece que, tendo em conta a tendência predominante no que diz respeito às escolhas profissionais femininas, já exploradas, “não surpreende observar uma reprodução do mesmo padrão em termos das preferências expressas no contexto militar. De um modo geral, as mulheres, interessam-se por funções que não envolvam horários longos e irregulares, elevadas exigências físicas, exercícios

de campo e comando direto de grandes contingentes de soldados. Nessa medida, a sua grande maioria desempenha funções nas áreas administrativa, legal, de pessoal e técnica, em níveis inferiores da organização” (Carreiras, 2004, p. 77), como será analisado adiante, com a recolha de dados estatísticos relativos à participação militar feminina no Exército Português.

5. Dominação Masculina nas Instituições Militares: A Influência dos Fatores Culturais de Género na Participação Militar Feminina

Por um lado, olhar para a sociedade portuguesa, sob uma lente de género, é observar uma sociedade que continua a alimentar e a ser alimentada pela ordem de género predominante nas sociedades ocidentais. Em primeiro plano, pela construção e reprodução de um modelo convencional de género, assente numa assimetria que sobrevaloriza o masculino e subvaloriza o feminino em várias esferas sociais, e pela clara associação entre os mesmos polos de género e sexo biológico (homem-masculino; mulher-feminina) como algo da ordem do natural que, através de processos socializadores, produz homens-masculinos-dotados de poder e mulheres-femininas-passivas. Por outro lado, pensar na instituição militar é, sob uma lente de género, pensar numa organização genderizada, altamente masculina, até mesmo a “mais masculina de todas as instituições sociais” (Segal, 1999, p. 17), que, anteriormente exclusiva aos homens, atualmente incorpora mulheres nas suas fileiras, nos seus diversos ramos, postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço.

Numa tentativa bem conseguida de construção de uma teoria sistemática sobre as variáveis que influenciam o grau e a natureza da participação das mulheres nas Forças Armadas, Segal (1999) identifica três categorias potencialmente influenciadoras: uma primeira, relativa ao contexto militar, uma segunda referente à estrutura social e uma terceira respeitante à cultura da sociedade. Mais tarde, Carreiras (2002), inspirando-se em Segal (1999) e no contributo de outros autores, propõe um novo modelo de análise, mais completo, composto por quatro grupos de fatores que se influenciam mutuamente e afetam a participação militar feminina, sendo eles: fatores políticos, fatores socioeconómicos, fatores culturais e fatores militares, este últimos descortinados em três dimensões, dimensão cultural, dimensão estratégica e dimensão organizacional.

De forma breve, os fatores políticos referem-se à “configuração das relações civil-militares, ao regime político e respectivo quadro jurídico-institucional, à ideologia política dos vários governos e às consequentes políticas relativas às mulheres e minorias, aos níveis de representação feminina nas estruturas de poder ou ainda ao papel assumido pelos diferentes actores políticos” (Carreiras, 2011, p. 102) e a forma como estes se relacionam com as instituições militares.

Os fatores socioeconómicos, abrangem duas dimensões, por um lado, o impacto das tendências demográficas no mercado de trabalho, uma vez que “a carência de mão-de-obra masculina funcionou historicamente como uma importante força motriz da participação feminina no mercado de trabalho nos países ocidentais. Este factor teve uma expressão idêntica no campo militar, onde a menor disponibilidade de homens significou, em geral, uma ampliação das oportunidades para as mulheres” (Carreiras, 2011, p. 100). Por outro lado, o impacto da “participação feminina no mercado de trabalho, a qual, por seu turno, é indissociável do estado da economia. O processo de crescente participação feminina na economia formal na segunda metade do século XX constituiu um dos processos com maior impacto na mudança de valores e atitudes em direcção a uma maior aceitação das mulheres nas diversas áreas da vida social, tornando consequentemente o serviço militar mais compatível com os papéis admitidos às mulheres” (Carreiras, 2011, p. 100).

A participação militar feminina também tem sido o resultado da influência de fatores militares, nomeadamente no que toca à segurança nacional-nível de ameaças e à natureza das missões militares, como também fruto da mudança tecnológica e estrutural das forças e políticas de recrutamento. Assim, verifica Carreiras que “a ausência de mulheres nas áreas próximas do combate faz supor que quanto maior for a relativa importância do combate, sobretudo terrestre, menor a presença feminina; contrariamente o desenvolvimento de missões de *peacekeeping* ou de missões similares às funções policiais internas parece estar associado a um maior envolvimento das mulheres” (Carreiras, 2011, p. 101). Carreiras (2011) ainda adverte para o facto da abolição da conscrição e o desenvolvimento de forças exclusivamente voluntárias estar relacionado a um crescente recurso da participação militar feminina.

Por último, os fatores culturais, que dizem respeito ao impacto da construção social do género na participação das mulheres na vida militar. Segundo Segal (1999), o problema da participação das mulheres na vida militar assenta primordialmente em

percepções e valores social e culturalmente construídos e reproduzidos, em torno da figura biológica da mulher e não em realidades objetivas. Por esse motivo ou “as forças armadas têm que ser encaradas (pelos decisores políticos e população) como uma instituição transformada para se tornar mais compatível com o modo de ser das mulheres (ou com o modo como são vistas), ou então as mulheres têm de ser encaradas como susceptíveis de mudança que potencialmente as torne mais aptas para o serviço militar” (Segal, 1999, p. 17).

Carreiras (2002), explorando hipóteses anteriormente propostas pelo modelo de Segal (1999), conclui que os valores culturais prevalentes, quer na sociedade em geral, quer na organização militar em específico, embora estabeleçam uma relação mútua com os outros fatores de análise, são os que “se manifestam de forma mais transversal” (Carreiras, 2002, p. 30) e têm particular influência, em todos os outros. Desta forma, a autora conclui que são os valores culturais de uma sociedade no geral, nomeadamente relativos à construção social do género (masculinidade, feminilidade e valores sobre a família) e os fatores culturais específicos do contexto militar, os que mais influem na participação militar das mulheres. Carreiras (2002) ainda enfatiza a importância destes ao entendimento das escolhas de carreira das mulheres militares, objeto em estudo nesta dissertação, uma vez que são “os modelos culturais e arquétipos de género dominantes na sociedade em geral e na organização militar em particular [que] influem fortemente sobre o processo de integração militar feminina e investem a cada momento, o processo de decisão nas mais variadas áreas” (Carreiras, 2002, p. 34).

Já problematizados os fatores culturais da sociedade portuguesa no que toca às questões de género, procurou-se, em seguida, analisar os fatores culturais específicos do contexto militar, debatendo as representações socioculturalmente construídas e reproduzidas em torno da organização e do ser militar.

É sabido que, ao longo dos tempos, a predominância masculina foi e continua a ser observada em vários setores, essencialmente no laboral, promovendo uma “resistência à ocupação de determinados postos de trabalho por mulheres, a exemplo da profissão militar” (Moreira, 2011, p. 18). O campo militar, no que concerne ao plano simbólico-cultural, tem “funcionado como um campo social produtor de referenciais sobre papéis sexuais, e, em particular, de uma conceção normativa da masculinidade, que, por um lado, amplifica o modelo socialmente dominante, por outro, participa ativamente na sua produção e reprodução” (Carreiras, 1997, p. 45), através das suas próprias dinâmicas e

socializações organizacionais, enquanto instituição totalizante, no sentido goffmaniano do termo.

O ideal-tipo, no sentido weberiano do termo, do ser militar tem-se como uma projeção de um conjunto de disposições históricas (*habitus* militar) assentes na masculinidade hegemónica, intervindo “na formação de identidades e estereótipos sexuais, [que, juntamente ao percurso histórico da] (...) exclusão das mulheres, contribuiu para reforçar diferenças e codificar fronteiras entre géneros” (Carreiras, 1997, p. 45).

Na altura em que o serviço militar se circunscrevia à conscrição (serviço militar obrigatório para os homens), o mesmo funcionava como um rito de passagem à vida adulta dos homens, mas também como um “ritual de diferenciação entre as categorias de masculino e feminino” (Carreiras, 2002, p. 35), uma vez que o ser militar se operacionalizava em torno de ideais assentes em parâmetros físicos rigorosos e na virilidade, evidenciando uma relação naturalizada entre homem-guerreiro e masculinidade-agressão. Já a imagem da mulher e da feminilidade era concebida em torno da paz e da passividade em oposição à virilidade requerida do ser militar. Desse modo, a categoria do feminino e a imagem da mulher também se demonstram cruciais à definição do ser militar, uma vez que funcionaram, e continuam a funcionar, como referencial de alteridade à masculinidade hegemónica característica do campo militar (Carreiras, 2002).

Segundo Carreiras (1997), a categoria de ‘outro-mulher’, enquanto figura de alteridade em contexto militar, desdobra-se “em múltiplas subcategorias que particularizam atributos específicos e frequentemente contraditórios que a construção social do género feminino foi gerando” (Carreiras, 1997, p. 47). Exemplos como, a ‘mulher objecto sexual’, como meio da confirmação da masculinidade hegemónica dos militares homens, através de encontros heterossexuais, removendo qualquer dúvida no que toca à sua virilidade, bem como a ‘mulher intocável’, capaz de dar a vida e que, por isso, importa ser protegida da “violência do combate e dos horrores da guerra” (Carreiras, 1997, p. 48). Divisão, esta, entre protetores e protegidas, justificada socialmente pelo facto de que “à imagem do homem naturalmente incapaz de procriar, a mulher seria incapaz de lutar: a maternidade seria o seu próprio combate” (Carreiras, 1997, p. 48).

Todavia, também o campo e o ser militar foram alvos de algumas reconceptualizações na ordem do plano simbólico-cultural. Com a abertura da instituição militar às mulheres e posterior profissionalização das Forças Armadas Portuguesas, isto é, com a abolição da conscrição e a introdução do voluntariado como base do

recrutamento militar a ambos os sexos, o peso dos arquétipos tradicionais baseados no físico e na virilidade perderam algum peso, peso esse revertido para a valorização dos aspetos técnico-organizacionais. Porém, apesar desta abertura, as Forças Armadas Portuguesas continuam a ser um universo de relações marcado pela construção assimétrica de género, isto porque a história dos princípios organizativos das Forças Armadas foi ela própria marcada por uma significativa sexualização de papéis de género, construída com base normativa na masculinidade (Moreira, Moura, Pinheiro, & Ribeiro, 2013), que, ao longo dos anos, tem vindo a ser reproduzida nas mentes e nos corpos dos agentes, homens e mulheres, sobre a forma de *habitus*. Verifica-se, desse modo que, “mesmo diante de um movimento social de abertura, o carácter hermético da organização militar tende a assumir uma dinâmica inercial pela qual se busca preservar estruturas do passado que são até re-significadas no presente, mas não completamente modificadas” (Rosa & Brito, 2008, p. 1), até porque é uma instituição que comporta uma “grande complexidade organizativa, normalmente muito pesada em termos de evolução, portanto tendencialmente conservadora” (Santos J. L., 2012, p. 24).

Carreiras (1997) afirma que a “entrada de mulheres no domínio militar não deixará de revelar um campo de relações marcado pelas características do processo de construção assimétrica do género (...) pelo facto de, ao contrário de outras organizações onde a estrutura simbólica da diferenciação entre géneros permanece implícita, as Forças Armadas terem historicamente desenvolvido princípios de organização explicitamente “sexuados”” (Carreiras, 1997, p. 45). O ideal-tipo do ser militar, mesmo perante um movimento social de abertura, continua a estar ancorado em características físicas e psicológicas estereotipadas e naturalizadas em torno dos homens como é o caso da “agressividade, força física, orientação para a ação, frieza, *stamina*, capacidade de exposição a perigo físico extremo e aos sangrentos requisitos da guerra” (Carreiras, 2013, p. 481). Já as características físicas e psicológicas estereotipadas e naturalizadas em torno das mulheres, continuam a ser perspetivadas, sob uma lente social, como características indesejadas e não compatíveis com a profissão militar. Assim, o ser militar continua a associar-se “à conceção dominante de masculinidade, seja ela decorrente de arquétipos tradicionais ancorados na virilidade ou no poder físico, seja ela associada a novos significados como a competência técnica e profissional” (Carreiras, 2018, p. 241).

Para além de ser uma instituição, ainda, muito masculina, a instituição militar, no caso português, atualmente, incorpora mulheres nos seus diversos ramos, postos,

especialidades e regimes de prestação de serviço. A maioria das discussões públicas e institucionais acerca da participação militar feminina, papéis e funções que as mulheres militares devem desempenhar, enquadram-se sobretudo em torno da oposição entre cidadania e eficácia militar, onde aspetos como “os valores democráticos da igualdade e não-discriminação são confrontados com as exigências militares de eficácia e prontidão” (Carreiras, 2013, p. 481).

Embora os discursos e as opiniões partilhadas cada vez mais estejam de encontro com a igualdade de género, argumentos negativos e restritivos à participação militar feminina nas instituições militares e na sociedade em geral, persistem. São quatro os tipos de argumentos que têm vindo a ser utilizados: argumentos relacionados com as características físicas e psicológicas estereotipadas em torno das mulheres, como a fraca força física, o período de gravidez, período menstrual, a sensibilidade emocional e a incapacidade de operar sob stress; argumentos relacionados com o efeito da presença feminina sobre a coesão e moral das unidades militares, nomeadamente no que concerne ao efeito de processos de interação sobre desempenhos e impacto sobre a solidariedade masculina; argumentos concernentes à relação custo-eficácia, como a atrição, a perda de tempo de serviço, os custos de seleção de pessoal; e ainda argumentos ancorados nas consequências da participação militar feminina em termos de valores sociais e culturais (preservação de ideais de género, opinião pública, perceção das forças militares por parte de aliados e potenciais adversários (Carreiras, 2004). Carreiras (2013), Chambouleyron e Resende (2006), verificam que no campo militar ainda há uma constante apreensão de que a própria identidade combatente seja ameaçada pela flexibilização dos valores.

De todos os argumentos analisados, os referentes às características físicas e psicológicas das mulheres e os relativos ao efeito da presença feminina sobre a coesão e moral das unidades militares, demonstram ser os mais frequentes e comuns (Carreiras, 2013).

Relativamente às especialidades militares, segundo Castelão, as operacionais (armas) são as que, socialmente, têm uma imagem maioritariamente incompatível com o ser feminino (Castelão, 1999), uma vez que são percecionadas em torno de características masculinas. Todavia, a presença feminina, mesmo nos setores administrativos (os mais femininos, segundo uma lente social), é considerada uma fonte de distúrbio, por despertar a libido masculina e afetar a ordem e a hierarquia militar (Chambouleyron & Resende, 2006).

Um inquérito realizado por Carreiras em 1997 concluiu que três quartos dos inquiridos militares considerou a presença das mulheres nas forças armadas mais desvantajosa do que vantajosa à instituição. Também a opinião partilhada, no que respeita ao desempenho de atividades operacionais por parte das mulheres, demonstrou-se um pouco restritiva, uma vez que grande parte dos inquiridos defendeu que as funções desempenhadas por mulheres deveriam restringir-se a áreas de apoio e de logística. Apenas alguns concordaram que as mulheres poderiam desempenhar qualquer tipo de tarefas. Um inquérito mais recente, realizado em 2009, mostrou que as opiniões se têm alterado ao longo dos tempos, uma vez que grande parte dos militares partilhou a opinião de que as mulheres poderiam executar qualquer tarefas, incluindo combate; contudo, uma parte ainda significativa de inquiridos concordou que as mulheres deveriam apenas realizar tarefas de apoio logístico e técnico (Carreiras, 2018).

Apesar da existência de diferentes opiniões quanto à participação das mulheres nas Forças Armadas e de atualmente as mesmas irem de encontro à igualdade de género, “atitudes negativas persistem, apesar dos resultados de desempenho favoráveis” (Carreiras, 2004, p. 57), essencialmente no que toca ao acesso às especialidades das armas e ao acesso às posições de chefia, hierarquicamente mais altas. Atitudes essas, mais uma vez, explicadas pelo peso que a masculinidade e a uniformidade simbólico-cultural, características do campo miliar, assumem na construção simbólica do ser militar e do campo militar.

São vários os autores que salientam “a relação dialéctica que se estabelece entre a estrutura e o modo de funcionamento das organizações militares e o ideal-tipo de masculinidade prevalecente: se, através de formas específicas de socialização, modelos disciplinares e padrões de autoridade, a instituição participa na construção do arquétipo masculino, este, por sua vez, realimenta o funcionamento, de tal forma que (...) os conteúdos associados às definições de masculino e militar se plasmam frequentemente numa notável sobreposição” (Carreiras, 1997, p. 46). Deste modo, nota-se a importância do estabelecimento da (histórica) relação entre o campo e o *habitus* militar e a construção social da masculinidade, à compreensão da reprodução da ordem masculina no campo militar.

Sabendo que o campo militar se caracteriza por um *habitus* militar e uma *doxa* militar, eles próprios masculinos, é expectável que “os homens recém-chegados já compartilhem, de partida, uma proximidade congénita com as regras do campo e seus

jogos viris de legitimação. Em contrapartida, as mulheres recém-chegadas, além de sofrerem a violação do seu *habitus* “civil” (do mesmo modo que os homens recém-chegados), sofrem também uma violação do seu *habitus* primário de género (feminino), na medida em que são mulheres e precisam assimilar a lógica androcêntrica subjacente ao campo militar” (Rosa & Brito, 2008, p. 9).

No campo militar, as mulheres, para realmente conseguirem assumir uma posição de prestígio, terão que “possuir não só o que é explicitamente exigido pela descrição do cargo, como também todo o conjunto de atributos que os ocupantes masculinos atribuem usualmente ao cargo, uma estrutura física, uma voz ou aptidões como a agressividade, a segurança, a ‘distância em relação ao papel’, a autoridade dita natural etc., para as quais os homens foram preparados e treinados tacitamente enquanto homens” (Bourdieu, 2002, p. 78). Segundo Castelão (1999), as mulheres militares “vivem permanentemente em conflito resultante da necessidade de se aproximarem dos valores militares, os quais exigem ruptura com conteúdos simbólicos associados à sua categoria sexual, mas também são desejáveis, exigindo-lhes a necessidade de preservá-los” (Castelão, 1999, p. 131), uma vez que, no campo militar, se verifica a sobreposição entre a identidade masculina e a identidade profissional.

Assim, as representações estereotipadas de género construídas sobre os corpos sexuados, aliadas à visão androcêntrica que recai sobre o ser militar e a organização militar, colocam as mulheres militares em “situação de *double bin*: se atuam como homens, elas expõem-se a perder os atributos obrigatórios da ‘feminilidade’ e põem em questão o direito ‘natural’ dos homens às posições de poder” (Bourdieu, 2002, p. 84). Por outro lado, “se elas agem como mulheres, parecem incapazes e inadaptadas à situação” (Bourdieu, 2002, p. 84). São, assim, as representações sociais estereotipadas e androcêntricas de género que recaem sobre os corpos sexuados (admitidas como representações de um *habitus* primário de género) e a representação social androcêntrica do campo e do ser militar (admitida como representação de um *habitus* secundário militar) que, quando confrontadas, permitem conferir aos homens uma maior adequabilidade social de género com o campo militar e em contrapartida conferir às mulheres uma inadequabilidade social de género com o mesmo.

Sabendo que as identidades de género não são estáticas nem fixas, é, pelo referido anteriormente, expectável que os homens comportem *a priori* um *habitus* de género coincidente com o *habitus* militar. Em relação às mulheres, estas apresentam-se

desfavorecidas neste aspeto, na medida em que, ao entrarem para o campo militar, estão sujeitas não apenas à quebra da sua identidade civil (em igualdade com os homens), mas expostas a uma violentação do seu *habitus* feminino, uma vez que são submetidas a uma ordem androcêntrica secularizada, isto é, institucionalizada no campo militar (Rosa, 2007).

Desta forma, concluímos que, apesar do plano simbólico-cultural da instituição militar e a conceção do ser militar ter sofrido algumas reconceptualizações ao longo dos tempos, o campo e o ser militar continuam a ser fortemente marcados por uma ordem androcêntrica de género. A figura da mulher e as características a ela associadas, sob uma lente social, continuam a não coincidir com a conceção do ser militar, esta última ancorada essencialmente em critérios físicos e psicológicos rigorosos, associados à masculinidade. Esse desencontro, entre o ser mulher e o ser militar, parece acentuar-se particularmente nas especialidades e nos postos hierárquicos que exigem funções de comando e contacto direto com o terreno, nomeadamente as funções de chefia e as de combate armado, consideradas, sob uma lente social, as mais masculinas. Mesmo nas funções tipicamente femininas, como são as da administração e as dos serviços, a presença das mulheres, não deixa de ser alvo de julgamento, uma vez que põe em causa o bom desempenho militar, ‘natural’ dos homens.

6. As Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: Enquadramento Sócio Histórico e Legislativo da Participação Militar das Mulheres em Portugal

Como explorado anteriormente, a história dos princípios organizativos bélicos e das Forças Armadas foi e tem sido construída em paralelo com a construção social da masculinidade, pelo que, desde sempre, o acesso às Forças Armadas foi vedado às mulheres. Somente por volta dos anos 70 a inclusão das mulheres foi realizada na maioria das Forças Armadas das democracias ocidentais e suas fileiras (Carreiras, 1995, 1999), sendo-lhes consagrado o “estatuto militar, em corpos mistos e com acesso crescente às várias posições e lugares institucionais” (Carreiras, 2018, p. 242). Inicialmente recrutadas em tempos de guerra, somente na última década do séc. XX começaram a ser recrutadas em tempos de paz (Carreiras, 1999).

A inclusão das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas tem sido o resultado de um processo contínuo de luta pela igualdade entre indivíduos de ambos os sexos (Alves, 1999). Segundo Carreiras (1995), este apelo à integração feminina, por parte das instituições militares, foi movido essencialmente por dois fatores: a alteração do padrão social das mulheres na família e no mercado de trabalho, agudizando a necessidade das instituições militares alargarem a sua base social, mas também devido a dificuldades de recrutamento, uma vez que, recrutar mulheres significaria recrutar militares com mais qualificações e a um menor custo.

Deste então, a entrada das mulheres nas Forças Armadas e o recrutamento das mesmas para as suas fileiras são processos que têm vindo a se desenvolver “num contexto de transformação estrutural das organizações militares e também de significativas alterações ao nível das relações sociais de género que, nas últimas décadas, têm acompanhado a reconfiguração do modelo de participação social das mulheres” (Moreira, Moura, Pinheiro, & Ribeiro, 2013, pp. 5-6). Nesse sentido, vários estudos têm vindo a ser desenvolvidos em torno de dois vetores centrais, “por um lado, o plano socio-organizacional da mudança na instituição militar, por outro, o plano simbólico-cultural das relações sociais de género” (Carreiras, 1995, p. 98).

A primeira aparição das mulheres em contexto militar português remonta à I Guerra Mundial, em apoio ao Corpo Expedicionário Português, em França, em 1918. Este contou com o desempenho de mais de 10 voluntárias em funções na área da saúde, sendo estas, 10 anos mais tarde, promovidas ao posto de tenente. Em 1918, o Governo da Primeira República Portuguesa advogou “a necessidade de preparar a mulher para desempenhar condignamente o papel de enfermeira militar e de criar enfermagem feminina nos hospitais do país, nos campos de batalha e noutros estabelecimentos congéneres...” (Alves, 1999, p. 75). Desde cedo, nota-se, de forma clara, o estabelecimento de restrições formais às mulheres que, num primeiro estágio, as impossibilitava de aceder à vida militar e, num segundo, quando permitido o acesso, as amarrava às funções de apoio e de cuidar, coincidentes com o modelo tradicional da feminilidade, às quais não restavam dúvidas quanto ao seu desempenho.

Em Portugal, a inclusão das mulheres, do ponto de vista da organização militar, demonstrou-se heterogénea nos diversos ramos: Força Aérea, Exército e Marinha (Carreiras, 1999), sendo que a “aplicação da legislação foi [também ela] efectuada

autónoma e descoordenadamente em cada ramo das Forças Armadas” (Castelão, 1999, p. 115).

A Força Aérea Portuguesa foi o ramo pioneiro na inclusão de mulheres nas suas fileiras. Este, entre 1961 e 1973, criou o quadro de enfermeiras para-quedistas, que, embora previsse 9 postos para Oficiais e 12 postos para Sargentos, nunca esteve completo “apesar de terem sido feitos durante o referido período, 12 cursos de pára-quedismo para enfermeiras, aos quais concorreram 126 mulheres voluntárias, sendo brevetadas 48” (Alves, 1999, p. 76). Estas mulheres demonstraram grande eficácia no decorrer da Guerra do Ultramar (1961-1974), facto que encorajou a Força Aérea Portuguesa a não deixar de admitir mulheres nos seus quadros, mesmo terminada a guerra (Alves, 1999; Carreiras, 1997).

Em plena Guerra do Ultramar, em 1968, a nova Lei do Serviço Militar (Lei nº 2135, de 11 de Julho), através do artigo 2º, conferiu o serviço militar obrigatório a “todos os cidadãos portugueses do sexo masculino” e a possibilidade dos cidadãos portugueses do sexo feminino poderem “ser admitidos a prestar serviço militar voluntário” (Presidência da República, 1968). Contudo, o artigo 31º da mesma lei deixa claro que “o recrutamento especial respeita à admissão e preparação geral de voluntários que se proponham prestar serviço efectivo nos ramos das forças armadas, em qualquer das categorias e especialidades previstas para o efeito na lei (...) [e] abrange os que se proponham servir: (...) Como pessoal militar feminino das categorias e funções designadas especialmente na lei para pessoas deste sexo” (Presidência da República, 1968). Portanto, as mulheres que manifestassem interesse, possuíam abertura legal às Forças Armadas, todavia, enfrentavam restrições formais relativamente às funções onde poderiam servir.

No seguimento desta lei, em 1972, a Portaria nº 439/72 de 08 de agosto vem declarar a admissão de “pessoal feminino voluntário para o desempenho das funções de médicas e farmacêuticas em qualquer dos ramos das forças armadas” (Presidência do Conselho - Defesa Nacional - Gabinete do Ministro, 1972) permitindo-lhes, também, caso fosse o desejo, a graduação “nos postos até tenente-coronel ou capitão-de-fragata, conforme o ramo das forças armadas a que se destinem” (Presidência do Conselho - Defesa Nacional - Gabinete do Ministro, 1972). Contudo, só a Força Aérea, nos anos seguintes, admitiu mulheres em funções de saúde na categoria de Oficiais (Alves, 1999; Carreiras, 1997). A admissão de mulheres recaiu, novamente, de forma exclusiva, sobre

funções laborais que se assemelham às funções sociais contruídas em torno da figura da mulher, relacionadas com os cuidados e o apoio.

Outra tentativa de inclusão das mulheres na vida militar, datada de 1975, nomeadamente no Exército, passou pela admissão da frequência destas num curso básico da Academia Militar do Exército, a fim de preencherem vagas de farmácia, estomatologia e veterinária. Contudo, não teve êxito devido aos acontecimentos políticos da época, mesmo tendo sido transformadas as instalações de modo a acomodar membros do sexo feminino (Carreiras, 1997; Moreira, Moura, Pinheiro, & Ribeiro, 2013).

Apenas em 1984, sensivelmente nove anos depois, a questão da inclusão das mulheres na vida militar em Portugal voltou a ganhar voz, aquando do anúncio de uma proposta lei do Ministério da Defesa Nacional, que perspetivava o alargamento da obrigatoriedade do serviço militar às mulheres. Esta proposta saíria vencida devido à falta de recursos financeiros, estruturais e organizacionais (Alves, 1999; Moreira, Moura, Pinheiro, & Ribeiro, 2013), tendo sido estabelecida a dispensa das mulheres do serviço militar obrigatório em 1987.

A Lei n.º 30/87, de 7 de julho, segundo o artigo 1.º esclarece que “a defesa da Pátria é dever e direito fundamental de todos os portugueses (...) [e que] todos os cidadãos portugueses dos 18 aos 38 anos de idade estão sujeitos ao serviço militar e ao cumprimento das obrigações militares dele decorrentes” (Assembleia da República, 1987). Contudo, o artigo 42.º deixa claro que “com observância do disposto no artigo 1.º da presente lei, os cidadãos do sexo feminino são dispensados das obrigações militares (...) [e] podem prestar serviço voluntário em regime normal ou em outras modalidades de recrutamento especial em moldes a definir por diploma próprio e salvaguardados os princípios constitucionais aplicáveis à protecção da igualdade dos cidadãos e da função social da maternidade e a especificidade do desempenho das funções militares” (Assembleia da República, 1987).

A Força Aérea, ramo pioneiro no que toca à inclusão das mulheres nos seus serviços, foi também ela a pioneira na inclusão das mulheres em funções operacionais e tidas como masculinas, autorizando, em 1988, a admissão de duas cadetes para o curso de pilotagem aeronáutica (Carreiras, 2018). Posteriormente, a Portaria nrº 60/90 de 25 de janeiro vem considerar que “a experiência acumulada com o desempenho de funções pelos militares do sexo feminino pertencente aos quadros (...) [e] considerando estarem asseguradas na Academia Militar da Força Aérea as condições organizativas e

infraestruturais que permitem a frequência dos cursos, em regime de internato, a cidadãos de ambos os sexos (...), os cidadãos do sexo feminino podem, em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, candidatar-se a prestar serviço militar efectivo nos quadros permanentes da Força Aérea, com destino às seguintes especialidades: Piloto aviador; Engenheiro aeronáutico; Engenheiro de aeródromos; Engenheiro electrotécnico; Intendência e contabilidade; Médico” (Ministério da Defesa Nacional, 1990). Note-se aqui, já, uma abertura formal à formação académica das mulheres em diversas especialidades operacionais para fins de prestação de serviço em regime de quadro permanente, anteriormente exclusivas aos homens.

Somente na última década no séc. XX foram reunidas condições que permitiram o acesso definitivo das mulheres às fileiras das Forças Armadas Portuguesas nos seus diversos ramos, resultado de vários atos legislativos, a nova lei do serviço militar de 1991 (Lei nº 22/91 de 19 de junho) e diversas portarias reguladoras da prestação de serviço, que fixaram “as classes, armas e serviços e especialidades abertas às mulheres em cada ramo das Forças Armadas” (Carreiras, 1997, p. 84).

A nova lei de 1991 constituiu “um passo importante na direção da profissionalização, ao consagrar a criação de um sistema misto semi-profissional, baseado em regimes de contratos de curta duração: os regimes de voluntariado e contrato” (Carreiras, 2018, p. 248). Assim, a nova lei preconizou um serviço efectivo normal por um período entre 3 a 4 meses, após o qual homens e mulheres poderiam servir por um tempo mínimo de 24 meses e máximo de 8 anos, em regime de contrato, antecedido de um período de voluntariado, até 18 meses (Alves, 1999; Carreiras, 2018). Foi assim, considerada a possibilidade dos cidadãos do sexo feminino e do sexo masculino, igualmente de forma voluntária, poderem prestar serviço militar em regime efectivo normal ou noutras modalidades de serviço decorrentes do recrutamento especial. Contudo, o artigo 42º da mesma lei esclarece a necessidade de fixar “designadamente as classes, as armas e serviços e as especialidades em que possa ser prestado serviço militar feminino em regime de voluntariado” (Assembleia da República, 1991) e ainda autoriza o ingresso de mulheres nas Escolas de Formação de Oficiais e Sargentos para desempenho de funções de quadros permanentes (Moreira, Moura, Pinheiro, & Ribeiro, 2013; Alves, 1999).

Apesar desta abertura formal em igualdade com os homens, a decisão acerca das especialidades, classes, armas e serviços em que as mulheres poderiam prestar serviço

recaiu essencialmente sobre especialidades e funções tidas como femininas, “às quais não pareciam existir dúvidas em termos de facilidade de integração feminina” (Carreiras, 1999, p. 99), nomeadamente em funções administrativas, de serviços e logísticas, afastando-as das funções mais operacionais e ligadas ao combate armado⁶ (Anexo A).

Relativamente ao Exército, o ramo mais hesitante quanto à incorporação das mulheres nas suas fileiras, em 1991 através do artigo 1.º da Portaria n.º 1156/91 de 11 de novembro, foi estabelecido que, “em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, os cidadãos do sexo feminino podem voluntariamente candidatar-se à prestação de serviço efectivo, em qualquer das suas modalidades, nas seguintes armas e serviços do Exército: Armas de Engenharia e de Transmissões; Serviços de Saúde, Administração Militar, Material, Informática, Pessoal, Justiça e Disciplina, Cartográfico, Reconhecimento das Transmissões, Transportes, Educação Física, Material de Instrução e Bandas do Exército” (Ministério da Defesa Nacional, 1991), sendo vedado às mulheres o acesso às especialidades operacionais e de combate direto. Só em 1996 foi estabelecido pelo artigo 1.º da Portaria n.º 238/96 de 04 de julho, que, “em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, os cidadãos do sexo feminino podem voluntariamente candidatar-se à prestação de serviço efectivo, em qualquer das suas modalidades, na totalidade das armas e serviços do Exército” (Ministério da Defesa Nacional, 1996).

Em 1999 entra em vigor uma nova lei do serviço militar (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro), que vem considerar “o maior desafio do processo de reorganização [militar]: a instituição de uma forma exclusivamente voluntária em tempo de paz” (Carreiras, 2018, p. 249), preconizando o término da conscrição (Assembleia da República, 1999). Este processo, que apenas ficou completo em 2004, após quatro anos de transição, ficou marcado pela profissionalização das forças armadas portuguesas e pelo desempenho de serviço militar de forma exclusivamente voluntária, quer para homens, quer para mulheres. Como ocorreu em muitos países, verificou-se que “quanto mais as forças armadas assentam no voluntariado como base do recrutamento, maior a percentagem de mulheres” (Carreiras, 2018, p. 245), sendo que, segundo Carreiras (2018), este processo se encontrou, também em Portugal, associado a um aumento da participação militar das mulheres, nomeadamente a partir de 2004.

⁶ Como já se verificou, apenas a Força Aérea se demonstrou suscetível à abertura de algumas especialidades mais operacionais. Os restantes ramos, Exército e Marinha, mantiveram restrições de acesso às funções mais operacionais, nomeadamente às diretamente ligadas ao combate (Carreiras, 1999).

Somente em 2008, as restrições ao acesso das mulheres militares a diversas classes e especialidades operacionais, nomeadamente às tropas especiais, foram abolidas com o Despacho n.º 101/MDN/2008, onde foi deliberado que “nos concursos de admissão às Forças Armadas se respeite o princípio da igualdade de género no acesso a todas as classes e especialidades” (XXI Governo-República Portuguesa, 2016).

Atualmente, as Forças Armadas Portuguesas, após um caminho marcado por avanços e retrocessos no que toca à participação das mulheres, permite a incorporação voluntária de homens e de mulheres em todas as dimensões institucionais: no campo militar em geral, nos diferentes ramos, postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço, pois foram sendo eliminadas todas as restrições no acesso das mulheres ao serviço militar. Todavia, apesar da participação militar feminina estar consagrada no plano legal, desigualdades de género ainda persistem, pelo que “a entrada de mulheres no domínio militar não deixará de revelar um campo de relações marcado pelas características do processo de construção assimétrica do género” (Carreiras, 1997, p. 45).

Uma vez que é nosso objetivo compreender os processos de escolha e gestão de carreira das mulheres militares, faremos em seguida uma análise quantitativa da participação das mulheres no campo militar português em geral e no Exército Português em particular. A seguinte recolha de dados quantitativos demonstrou-se essencial a uma primeira abordagem macro ao contexto militar português, bem como à construção da problemática inerente à presente dissertação.

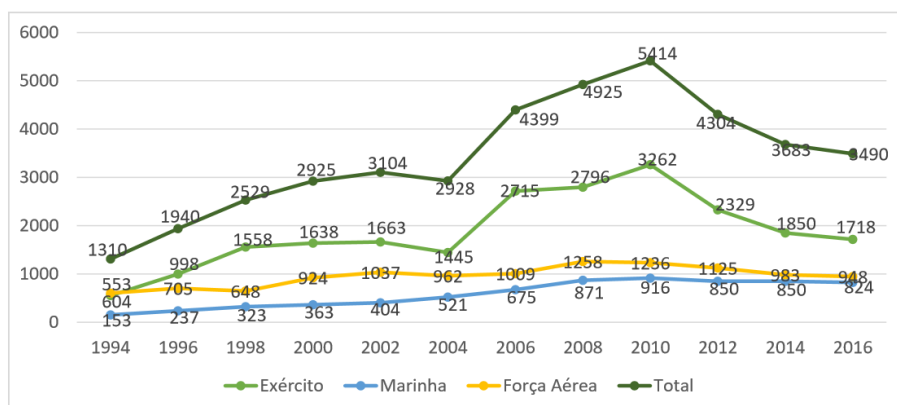
6.1. As Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: Uma Visão Geral

No que toca à última década do séc. XX, época em que as Forças Armadas Portuguesas começaram a admitir mulheres nas suas fileiras, notou-se, entre os anos de 1994 e 1998, um crescimento geral significativo do número de mulheres, um aumento tido como normal e previsível, visto serem os primeiros anos após a abertura formal às mesmas, sendo, deste modo, expectável o seu aumento (Carreiras, 1999).

Relativamente ao séc. XXI, é importante enfatizar um período de crescimento de efetivos militares femininos após 2004, como vemos no gráfico abaixo. Este ano, 2004, foi o ano em que a profissionalização das Forças Armadas ficou completa, isto é, que a conscrição foi abolida e o acesso à instituição, por parte de ambos os sexos, começou a

ser realizado exclusivamente de forma voluntária. O aumento da participação militar feminina, neste período, é encarado natural, por Carreiras, uma vez que, tal como verificado noutros países ocidentais, “quanto mais as forças armadas assentam no voluntariado como base do recrutamento, maior a percentagem de mulheres” (Carreiras, 2018, p. 245).

Gráfico 1. Mulheres militares nas Forças Armadas Portuguesas, total e por ramo (N): 1994-2016



Fonte: Carreiras, in *Desigualdades de género nas instituições militares: O caso português em perspetiva comparada*.

Como também podemos verificar no gráfico exposto, a partir de 2010, o número de mulheres militares tem sofrido um decréscimo acentuado, decréscimo esse, sentido especialmente no ramo do Exército (República Portuguesa: Defesa Nacional, 2015; Carreiras, 2018). O decréscimo em número de mulheres é acompanhado pelo decréscimo em número de homens, contudo, ao analisar a nível percentual, percebe-se que a participação dos homens, mesmo assim, continua a crescer contrariamente à das mulheres, o que revela, de facto, um decréscimo mais significativo da participação destas últimas, nas Forças Armadas Portuguesas, como podemos verificar no seguinte gráfico.

Gráfico 2. Efetivos militares nas Forças Armadas Portuguesas, por sexo (%): 2008-2015



Fonte: Ministério da Defesa Nacional

O decréscimo mais acentuado de mulheres é interpretado por Carreiras (2018) como consequência da grande redução de efetivos militares em contexto de crise, em Portugal, a qual penalizou consequentemente os regimes de prestação de serviço não permanentes, de voluntariado e de contrato, e o posto de Praça, setores onde as mulheres mais se concentram. Contudo, aos olhos da autora, não deixa de ser um decréscimo paradoxal e inesperado. Inesperado, “uma vez que o aprofundamento do processo de profissionalização e os desafios de recrutamento que habitualmente se lhe associam conduziriam potencialmente a um reforço da componente feminina” (Carreiras, 2018, p. 250); paradoxal, “no quadro dos compromissos assumidos por Portugal na implementação da resolução 1325 do CSNU (Conselho de Segurança das Nações Unidas), na qual se exortam os Estados a aumentar a representação feminina nas suas forças” (Carreiras, 2018, p. 250).

Os dados mais recentes encontrados, relativos a 2017 e recolhidos por Carreiras (2018), indicam que as Forças Armadas Portuguesas são constituídas por 2930 mulheres militares, representando cerca de 10,5% do total de efetivos militares. A autora ainda verifica que estas representam 12% dos militares em regime de voluntariado e contrato e 9,6% dos militares dos quadros Permanentes.

Apesar dos diferentes ramos militares servirem o mesmo propósito, o de “garantir a segurança do país e defender os interesses nacionais contra ameaças que exijam a coação física com acentuado grau de intensidade, além de assegurar o regular funcionamento dos órgãos de soberania” (Santos J. L., 2012, p. 18), eles distinguem-se em função do ambiente e do contexto em que operam, mas também pelas suas diferentes formas de atuação e manuseamento operacional.

O Exército é o ramo responsável pela defesa, conquista e ocupação do terreno, contactando “diretamente as populações às quais procura garantir segurança” (Santos J. L., 2012, p. 22). O Exército, em comparação com a Força Aérea e Marinha, é o ramo primordialmente terrestre e maioritariamente operacional, onde os “homens e as mulheres atuam utilizando máquinas” (Santos J. L., 2012, p. 23), sendo assim uma ““empresa” de pessoal intensivo” (Santos J. L., 2012, p. 23). Já na Força Aérea, que atua primordialmente no ar, e na Marinha, que atua primordialmente em mar, “as máquinas atuam manobradas por homens e mulheres” (Santos J. L., 2012, p. 23), sendo assim, empresas não de “pessoal intensivo” como o Exército, mas essencialmente de “material intensivo” (Santos J. L., 2012, p. 23).

A participação das mulheres militares também se tem demonstrado distinta nos diversos ramos. Os dados de 2017 mostram que é no Exército que a expressão da participação militar feminina, em comparação com a masculina, atualmente, se mostra mais díspar (Carreiras, 2018), como mostra o seguinte quadro.

Quadro 2. Percentagem de mulheres militares, no total de militares, por ramo: 2017		
Exército	Força Aérea	Marinha
8,7% dos militares são mulheres	14,8% dos militares são mulheres	10,6 % dos militares são mulheres

Todavia, os dados de 2016 indicam-nos que o Exército é também o ramo que incorpora mais mulheres nas suas fileiras (Carreiras, 2018), como indica o seguinte quadro.

Quadro 3. Distribuição das mulheres militares, por ramo: 2016			
Exército	Força Aérea	Marinha	Total
1718 (49,2% das mulheres militares servem o Exército)	948 (27,2% das mulheres militares servem a Força Aérea)	824 (23,6% das mulheres militares servem a Marinha)	3490 mulheres militares servem as Forças Armadas Portuguesas

O número mais elevado de mulheres no ramo do Exército é explicado pelas necessidades específicas do ramo e conseqüente maior número de vagas no mesmo, em comparação com os outros ramos.

Após a análise estatística da participação militar feminina por ramo, e uma vez que a delimitação de um *locus* de análise é algo a ter em conta numa investigação, optou-se como nosso campo privilegiado de análise, o Exército. A opção pelo ramo do Exército, baseou-se no facto de este ser o ramo que incorpora mais mulheres nas suas fileiras, o ramo onde o decréscimo de mulheres militares mais se acentua e o ramo onde a discrepância entre sexos mais se faz sentir, fazendo com que seja um *locus* mais propício à análise.

6.2. As Mulheres no Exército Português: Uma Visão Específica

Tendo em conta que é nosso propósito estudar a escolha e gestão de carreira militar das mulheres no Exército Português, é importante incluir neste enquadramento geral uma análise relativa que tenha em conta a configuração do posicionamento militar feminino nos diversos setores laborais deste ramo, nomeadamente por posto hierárquico, especialidade e regime de prestação de serviço.

De modo a averiguar a participação militar feminina no Exército, analisou-se os seguintes dados:

Quadro 4. Participação militar feminina no Exército: Modelo de análise da recolha estatística			
Setores Militares em Análise	Postos Hierárquicos Militares no Exército	Especialidades Militares no Exército	Regimes de Prestação de Serviço Militar no Exército
Dados Estatísticos Analisados	<ul style="list-style-type: none">• Total de militares, por posto;• Percentagem de militares mulheres, por posto;• Distribuição das mulheres militares, por posto.	<ul style="list-style-type: none">• Não foram encontrados dados estatísticos secundários, apenas dados já trabalhados sobre a distribuição das mulheres militares, por especialidade.	<ul style="list-style-type: none">• Total de militares, por regime de prestação de serviço;• Percentagem de militares mulheres, por regime de prestação de serviço;• Distribuição das mulheres militares, por regime de prestação de serviço.

Ressaltamos, ainda, que a recolha dos seguintes dados estatísticos foi realizada, essencialmente, por via do mais recente Anuário Estatístico da Defesa Nacional, disponibilizado *online*, referente ao ano de 2015. Porém, alguns dados mais recentes foram também introduzidos na análise, fruto de outras investigações de âmbito científico, que serão referenciadas.

6.2.1. Mulheres Militares e Postos Hierárquicos do Exército Português

As Forças Armadas Portuguesas, no seu conjunto, são estruturas altamente hierarquizadas, nas quais a disciplina se revela essencial e sem a qual não funcionam

(Santos J. L., 2012). Apesar da existência de várias subcategorias hierárquicas no Exército Português, são três os postos hierárquicos comumente identificados nos documentos e nas estatísticas militares, por serem transversais a todos os ramos: Praça, Sargento e Oficial, por ordem ascendente na hierarquia militar. O posto de Praça, posto hierarquicamente mais baixo e menos bem remunerado do Exército Português, “compreende uma série de especialidades, transversais a todo o Exército, de âmbito operacional (Armas Combatentes e de Apoio de Combate) e logístico (serviços). As Praças do Exército desempenham, devidamente enquadradas, funções de natureza executiva e atividades de âmbito técnico e administrativo” (Exército Português, 2018a). O posto de Sargento, posto intermédio da hierarquia militar, “destina-se, de acordo com os respetivos quadros especiais e postos, ao exercício de funções de comando e chefia, de natureza executiva, de carácter técnico, administrativo, logístico e de instrução” (Exército Português, 2018b). O posto de Oficial, posto mais alto e mais bem remunerado da hierarquia militar, “destina-se ao exercício de funções de comando, direção ou chefia, estado-maior e execução que requeiram elevado grau de conhecimentos de natureza científico-técnica e de qualificação” (Exército Português, 2018c).

Os dados mais recentes disponibilizados (2015), indicam que o Exército Português é composto por 2476 efetivos militares Oficiais, 3541 Sargentos e 7987 Praças (República Portuguesa: Defesa Nacional, 2017).

Relativamente à percentagem feminina por posto, do total de militares Oficiais do Exército, 13,1% são mulheres, do total de militares Sargentos do Exército 9,2% são mulheres e do total de militares Praças do Exército 11,2% são mulheres (República Portuguesa: Defesa Nacional, 2015).

Quadro 5. Percentagem de militares mulheres, por posto hierárquico, no Exército: 2015		
Oficial	Sargento	Praça
13,1% dos Oficiais do Exército, são mulheres	9,2% dos Sargentos do Exército, são mulheres	11,2% das Praças do Exército, são mulheres

Note-se que, apesar do aumento de mulheres no posto de Oficial, verificado ao longo dos anos, é sabido, também, que a posição mais alta do posto, em específico a de Oficial General dos quadros permanentes, não contempla nenhuma mulher. A Força

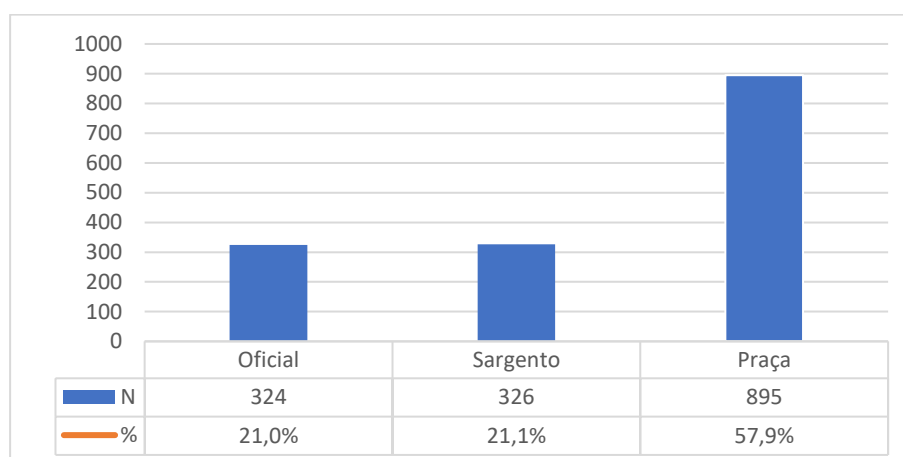
Aérea, ramo pioneiro na inclusão das mulheres nas fileiras e na Academia, bem como em especialidades operacionais, foi também, em 2018, o primeiro e ainda o único ramo a ter uma Oficial General. Após frequência no curso de promoção a Oficial General, no Instituto Universitário Militar em Pedrouços, foi decretado pelo Presidente da República (Decreto do Presidente da República n.º 100/2018) a confirmação da “promoção ao posto de Brigadeiro-General da Coronel Médica Regina Maria de Jesus Ramos Mateus” (Presidência da República, 2018), a primeira mulher a atingir o posto de general nas Forças Armadas Portuguesas, atual Brigadeiro-General Médica da Força Aérea Portuguesa e diretora do hospital das Forças Armadas Portuguesas (Duarte & Nunes, 2019).

A partir dos dados anteriormente expostos, calculou-se, através do número total de efetivos em cada posto e da percentagem da presença feminina em cada, o número aproximado e a percentagem aproximada⁷, de mulheres militares do Exército Português, por posto, à data dos dados disponíveis, o que nos permitiu ter uma visão da distribuição do total das mulheres militares, por posto hierárquico, no Exército.

Assim, os dados mais recentes (2015) indicam-nos que as mulheres militares do Exército Português se apresentam distribuídas, por posto, da seguinte forma: cerca de 324 (21,0% das mulheres militares) se encontram no posto de Oficial, cerca de 326 (21,1% das mulheres militares) se encontram no posto de Sargento e cerca de 895 (57,9% das mulheres militares) se encontram no posto de Praça, como mostra o seguinte gráfico.

⁷ Mesmo que provenientes de documentos diferentes (Anuário Estatístico da Defesa Nacional (2017) e Presença Feminina nas Forças Armadas em Número: Dados do Ministério da Defesa Nacional (2015)), os dados são relativos ao mesmo ano, 2015, e provêm da mesma fonte, o Ministério da Defesa Nacional. Reconhecemos que os dados calculados podem não corresponder de forma exata com a realidade factual, no entanto, permitem-nos ter uma ideia da distribuição das mulheres militares por posto hierárquico no Exército Português.

Gráfico 3. Distribuição das mulheres militares do Exército, por posto: 2015



Desta forma podemos considerar que, embora sub-representadas em todos os postos hierárquicos, a distribuição das mulheres militares, por posto, no Exército Português, espelha a sua posição na sociedade, uma vez que a maioria se encontra a desempenhar serviço nos postos subvalorizados, menos prestigiados e menos bem remunerados, ao invés dos postos mais altos de chefia e de instrução, mais prestigiados e mais bem remunerados.

6.2.2. Mulheres Militares e Especialidades do Exército Português

Relativamente às especialidades militares, o Exército Português oferece serviço em diversas especialidades, conforme as vagas existentes. A lista de especialidades, dependente do posto, ainda é extensa, pelo que, para fins de exposição, optámos por agrupá-las em dois grupos, as especialidades dos serviços e as especialidades das armas, até porque os dados relativos às mesmas compreendem essas categorizações, que são transversais a todos os postos. As especialidades relativas aos serviços, no Exército Português, compreendem as seguintes categorias funcionais: serviços gerais; secretariado; material; música; transmissões; administração militar e saúde, pois compreendem funções de carácter primordialmente administrativo e de apoio logístico. As especialidades relativas às armas, no Exército Português, dividem-se em dois subgrupos: as de combate direto, compreendidas pela infantaria e cavalaria, de ação operacional e combate armado direto no terreno, e as de apoio direto ao combate, realizadas pelas áreas funcionais da engenharia, da artilharia e dos transportes, que, apesar de terem um contacto mais acentuado com a operacionalidade do que os serviços, não

executam combate armado direto no terreno, mas servem, de forma direta, suporte ao mesmo.

Embora não tenhamos acesso a dados estatísticos em bruto, temos acesso a dados já trabalhados, pelo que é sabido que a maioria das mulheres militares, no Exército, se encontra em áreas administrativas, legais, de pessoal e técnicas (serviços), as quais parece não existir dúvidas quanto ao seu desempenho (Carreiras, 2018). Embora as restrições de acesso às especialidades operacionais e mais prestigiadas (armas) já não persistam, a concentração de mulheres nessas áreas ainda é muito limitada (Carreiras, 2018; Moreira, 2011), principalmente nas especialidades de combate direto.

Novamente, verificamos que a distribuição das mulheres militares, por especialidade no Exército Português, espelha a sua posição na sociedade, uma vez que a maioria está concentrada nas especialidades subvalorizadas dos serviços e de apoio, ao invés de desempenharem serviço nas mais operacionais das armas, de maior prestígio.

6.2.3. Mulheres Militares e Regimes de Prestação de Serviço do Exército Português

Relativamente aos regimes de prestação de serviço, o Exército, tal como os outros ramos, comporta três modalidades, o regime de voluntariado, o regime de contrato e os quadros permanentes. O regime de voluntariado corresponde à assunção voluntária de um vínculo às Forças Armadas por um período de 12 meses, incluindo o período de instrução, findo o qual o militar pode ingressar no serviço efetivo em regime de contrato, sendo que, “os cidadãos no regime de voluntariado poderão, após o termo do respectivo período de prestação de serviço, requerer a sua permanência no serviço efectivo, em regime de contrato” (Assembleia da República, 1999). O regime de contrato “corresponde à prestação de serviço militar voluntário por parte dos cidadãos durante um período de tempo limitado, com vista à satisfação das necessidades das Forças Armadas ou ao seu eventual ingresso nos quadros permanentes” (Assembleia da República, 1999), sendo que “tem a duração mínima de dois anos e a máxima de seis anos” (Assembleia da República, 1999). Dessa forma, “o contrato deve ser renovado sempre que permaneça vaga no respectivo efectivo das Forças Armadas, se o militar contratado se manifestar nesse sentido e tiver classificação de serviço que o permita” (Assembleia da República, 1999). Já o regime em quadro permanente “corresponde à prestação de serviço pelos cidadãos

que, tendo ingressado voluntariamente na carreira militar, se encontrem vinculados às Forças Armadas com carácter de permanência” (Assembleia da República, 1999), mediante frequência em curso na ESE (Escola de Sargentos do Exército) ou na AM (Academia Militar). Note-se que, atualmente, o regime de voluntariado e o regime de contrato podem ser contemplados, de forma voluntária e mediante concurso, por todos os postos hierárquicos do Exército Português, ao invés do regime dos quadros permanentes, que apenas se constitui uma modalidade ao posto de Sargento e de Oficial, sendo, desta forma, um regime de prestação de serviço não aplicável ao posto de Praça, o que deverá ser tido em conta na análise.

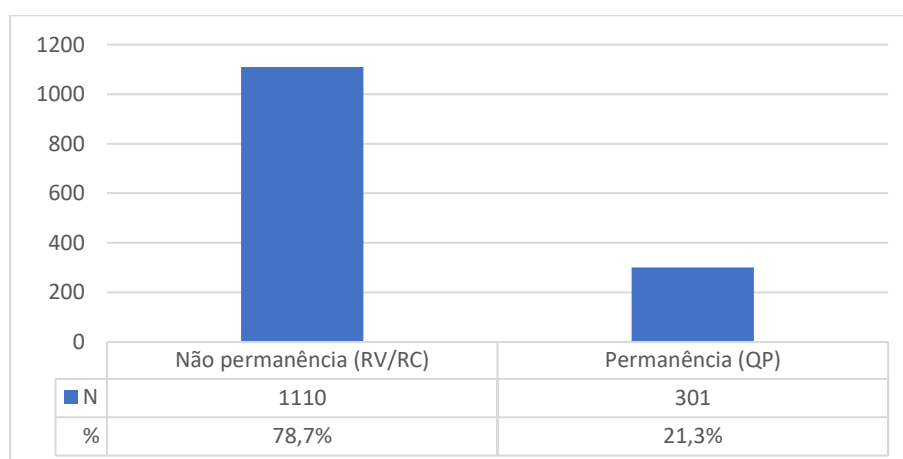
Para fins de apresentação da informação, agrupamos os regimes de prestação de serviço em dois grupos, o regime de permanência (quadros permanentes) e os regimes de não permanência (regime de voluntariado e regime de contrato), uma vez que foi nosso objetivo analisar, não a participação das mulheres militares por todos os regimes de prestação de serviço existentes, mas averiguar a sua participação quanto ao vínculo de permanência ou não permanência contratual com a instituição. Para além de implicarem durações temporais contratuais diferentes, os regimes de permanência e não permanência também implicam diferentes posicionamentos hierárquicos, uma vez que o regime de permanência, completado pelos postos de Sargento e de Oficial, corresponde às subcategorias hierárquicas mais altas, mais bem remuneradas e mais prestigiadas dos postos em questão.

Relativamente à participação militar do Exército Português, por regime de prestação de serviço, os dados mais recentes (2015) indicam-nos que 5317 efetivos militares se encontram no regime de permanência (quadros permanentes) e que 8687 se encontram nos regimes de não permanência (regime de voluntariado e regime de contrato) (República Portuguesa: Defesa Nacional, 2017). Relativamente à participação de efetivos militares femininos, o regime de permanência é composto por 5,7% de mulheres e os regimes de não permanência são constituídos por 12,8% de mulheres (República Portuguesa: Defesa Nacional, 2017), como mostra o seguinte quadro.

Quadro 6. Percentagem de militares mulheres, por regime de prestação de serviço, no Exército: 2015	
Regime de Permanência	Regimes de Não Permanência
5,7% dos militares em regime de permanência no Exército, são mulheres	12,8% dos militares em regimes de não permanência no Exército, são mulheres

Relativamente à distribuição das mulheres militares por regime de prestação de serviço no Exército, os dados mais recentes (2015) indicam que 301 (21,3% das mulheres militares), são quadros permanentes e que 1110 (78,7% das mulheres militares) se encontram nos regimes que não envolvem o vínculo laboral permanente com a instituição (República Portuguesa: Defesa Nacional, 2017), como mostra o seguinte gráfico.

Gráfico 4. Distribuição das mulheres militares do Exército, por regime de prestação de serviço: 2015



O facto da maioria das mulheres militares estar concentrada nos regimes de não permanência, acaba por ser normal, uma vez que a maioria destas se apresenta no posto de Praça, o qual não contempla o regime contratual de permanência.

Analisou-se, que, embora sub-representadas em todos os regimes de prestação de serviço, tal como se verificou na análise por posto e por especialidade, o posicionamento das mulheres militares, novamente espelha a posição destas na sociedade, uma vez que recai em maioria sobre os regimes de prestação de serviço que não envolvem o vínculo permanente com a instituição do Exército, menos prestigiados e menos bem remunerados.

Capítulo II. Metodologia

1. Questões e Hipóteses Orientadoras

Tendo em conta os dados mais recentes analisados, concluímos que as militares a servir o Exército Português, embora sub-representadas em todos os setores laborais militares, postos, especialidades e regimes de prestação de serviço, encontram-se maioritariamente concentradas no posto hierarquicamente mais baixo e menos bem remunerado da hierarquia militar, nas especialidades de menor prestígio, dos serviços, e em regimes de prestação de serviço que não envolvem um vínculo permanente com a instituição e menos bem remunerados. Observou-se, desse modo, um perfil laboral da participação militar feminina no Exército Português, que espelha a posição subordinada das mulheres na sociedade, com tendência para os setores laborais menos prestigiados e menos bem remunerados.

Sabendo que não existem barreiras ou limitações formais baseadas no sexo, à ocupação de nenhum posto, especialidade e regime de prestação de serviço, afigurou-se-nos fundamental perceber que mecanismos estão então em ação nesta desequilibrada distribuição das mulheres no Exército. Para tal, procurou-se percebê-la à luz das perspetivas sociológicas da aprendizagem social, nomeadamente, à luz da teoria da socialização de género, uma vez que, ao longo da problemática, debatemos a importância da mesma na forma como os indivíduos constroem as suas identidades sociais e profissionais. Assim, tendo em conta a problemática desenvolvida e os dados estatísticos analisados, a questão central colocada (Q1), à qual a presente dissertação se propõe dar resposta, é: Qual a influência dos processos de socialização de género nas escolhas e gestão da carreira das mulheres militares portuguesas a servir o Exército Português?

De forma a responder à questão principal, procurou-se averiguar as seguintes questões específicas:

Q2: Quais as conceções do campo militar e seus setores, sob uma lente de género, partilhadas e difundidas na sociedade portuguesa? Esta questão visa, mesmo que de forma exploratória, obter uma visão macro do plano simbólico-cultural do campo militar, sob uma lente de género, na sociedade portuguesa. Quanto a esta questão, avançamos a hipótese de que os estereótipos de género, partilhados e difundidos na sociedade portuguesa, permitem tipificar o campo militar, aos olhos da mesma, um campo

tipicamente masculino e adequado aos homens. Quanto aos seus setores laborais, formulamos a hipótese da existência de uma genderização, aos olhos da sociedade portuguesa, no que toca aos diversos ramos, postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço, desvantajosa no caso das mulheres.

Q3: A que processos de socialização de género foram as mulheres militares do Exército Português expostas desde a infância/adolescência? A nossa hipótese é a de que as mulheres, ao longo da sua infância e adolescência, estiveram expostas a processos de socialização de género, familiares e escolares, tradicionais, orientados por modelos e práticas que ancoram a figura feminina à esfera privada e dos sentimentos e remetem a figura masculina para o poder e para a dominação da esfera pública, capazes de orientar as suas representações de género e consequentes escolhas de carreira no Exército.

Q4: Quais as representações de género das mulheres militares do Exército Português? Como consequência da hipótese anterior, espera-se que as mulheres transportem representações estereotipadas e naturalizadas de género, no que toca a papéis sociais, traços de personalidade, características físicas e ocupações profissionais que, por um lado, subestimam a posição das mulheres e, por outro, sobrevalorizam a dos homens, no que toca às dimensões referidas, capazes de influenciar as suas escolhas de carreira no Exército.

Q5: Quais as conceções do ser militar e seus setores laborais militares, sob uma lente de género, partilhadas pelas mulheres militares do Exército Português? Uma vez que se considera que as mulheres são socializadas segundo uma estrutura de género, espera-se que elas espelhem a visão da sociedade em que se inserem, a portuguesa, no que toca à questão em causa. Isto, é, tendo em conta a hipótese à Q2, espera-se que os seus discursos, revelem, também, uma conceção masculina da profissão militar e uma genderização dos diversos postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço, desvantajosa no caso das mulheres, capazes de influenciar as suas escolhas de carreira no Exército.

Q6: Que fatores influenciam as motivações de alistamento, das mulheres, ao Exército Português, ao posto, à especialidade e ao regime de prestação de serviço, onde operam serviço? Tendo em conta todas as hipóteses anteriores, e não eliminando a hipótese de serem múltiplos os fatores influenciadores das suas motivações, espera-se que os fatores culturais de género, da sociedade portuguesa em geral e do Exército em

particular, condicionem fortemente as escolhas e a gestão da carreira militar das mulheres no Exército Português.

Espera-se, portanto, que as mulheres revelem processos de socialização de género tradicionais e que consequentemente transportem visões estereotipadas e naturalizadas de género que sobrevalorizam o masculino em detrimento do feminino, na sociedade em geral e no Exército em particular, capazes de orientar as suas ações, práticas e escolhas laborais. Por esse motivo, consideramos que as mulheres se apresentem limitadas por serem, mesmo que de forma não questionada, socialmente barradas ao acesso aos cargos mais altos e mais bem remunerados da hierarquia militar, às especialidades operacionais mais prestigiadas das armas e ao regime de prestação de serviço com vínculo permanente à instituição e, consequentemente, socialmente orientadas para os cargos mais baixos e menos bem remunerados da hierarquia militar, para as especialidades dos serviços e para os regimes de prestação de serviço que não envolvem o vínculo permanente com a instituição.

2. Estratégia de Investigação

É nosso entender que uma análise relacional, que ultrapasse as dicotomias clássicas, falsamente antagónicas, como macro e micro, objetivismo e subjetivismo, sociedade e indivíduo, estruturalismo e construtivismo, é a que melhor se adequa a este trabalho. Alinhamo-nos com diversos autores, como por exemplo, Pierre Bourdieu, na consideração do mundo social como um espaço multidimensional, onde, em cada universo existe uma desigual distribuição de recursos, desigualdade essa que aprova o engajamento dos agentes em diferentes posições sociais no campo em que se inserem (dimensão estrutural). Contudo, é também um espaço de disposições dos próprios agentes, pelo que interessa ter em conta a génese dos seus esquemas de perceções, apreciações e ação prática (dimensão construtivista).

Por esse motivo, optou-se pela adoção da estratégia metodológica mista, na medida em que permite uma dialética entre uma abordagem quantitativa e qualitativa que, cumprindo diferentes funções, se complementam na análise aprofundada do presente objeto de estudo. Sendo o objeto de estudo as escolhas e gestão de carreira militar das mulheres militares portuguesas a servir o Exército Português, a adoção da estratégia mista permite, por um lado, obter uma abordagem estrutural, operacionalizada através da

aplicação de um inquérito por questionário, e, por outro lado, uma abordagem micro, através da realização de entrevistas em profundidade a mulheres militares a servir o Exército Português.

2.1. Inquérito por Questionário

Com base na recolha dos dados secundários sobre a participação militar feminina, anteriormente analisados, achou-se oportuno averiguar, num primeiro momento, sob uma lente de género, como o plano simbólico-cultural do campo militar e seus setores são percecionados aos olhos da sociedade portuguesa (Q2), de modo a obter uma visão primordialmente macro e estrutural do plano simbólico-cultural de género do campo militar, ainda que exploratória.

Por tal, optou-se, pela aplicação de um inquérito por questionário administrado *online*, de forma direta e pública, através do aplicativo *Google Forms*. A opção por este método de recolha de dados *online* teve por base a facilidade de partilha e divulgação do mesmo nas redes sociais, nomeadamente no *Facebook* e no *Instagram*, de modo a que chegasse a um maior número de inquiridos, distribuídos geograficamente, a baixo custo. Foi ainda pedido ao círculo de amigos virtuais da investigadora que partilhassem o questionário com outras pessoas.

Todavia, reconhecemos as limitações deste tipo de inquérito, nomeadamente no que concerne à versatilidade das respostas. Por assumir um carácter altamente aberto e público, os respondentes podem adulterar informações que não são passíveis de verificação, ou ainda, podem interpretar as questões da forma não pretendida pelo investigador, pelo que há o risco de as respostas serem subjetivas e não de acordo com os objetivos da investigação. De forma a contornar essas limitações, no inquérito, optou-se pela utilização de questões fechadas ao invés de questões abertas, esclareceu-se, de forma introdutória, o estudo em causa e os seus objetivos e procedeu-se, ainda, à explicitação de alguns conceitos que pudessem ser desconhecidos pelos respondentes.

A população alvo a que se destinou foi a população portuguesa. Quanto à amostra, a proposta não passou pela garantia da representatividade da população, até porque, como referido, o mesmo tinha objetivos exploratórios e não confirmatórios e foi aplicado de forma aberta. Assim, a composição e dimensão da amostra consistiu no número de respostas dadas até à data de fecho do mesmo, por quem pretendeu, de forma voluntária, colaborar com a sua resposta. Foram contabilizados 108 respondentes.

Quanto à estrutura do questionário (Apêndice A), procurou-se organizá-lo segundo as mesmas dimensões aferidas estatisticamente ao longo da problemática, o campo militar, os diversos ramos, postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço, com os seguintes objetivos (Apêndice B):

- Perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, qual a perceção do campo militar, sob uma lente de género;
- Perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, quais os ramos maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade e quais os ramos maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade;
- Perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, quais os postos hierárquicos maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade e quais os postos hierárquicos maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade;
- Perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, quais as especialidades militares maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade e quais as especialidades militares maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade;
- Perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, quais os regimes de prestação de serviço maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade e quais os regimes de prestação de serviço maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade.

2.2. Entrevistas em Profundidade

Relativamente à metodologia qualitativa, a estratégia passou pela realização de entrevistas em profundidade a mulheres militares portuguesas a servir o Exército Português. Com o objetivo primordial de explorar de forma aprofundada o percurso de vida das entrevistadas, desde a infância, passando pela adolescência, até à vida adulta, tentou-se compreender os mecanismos e os processos de socialização de género a que estas estiveram expostas (Q3), as suas práticas e representações de género atuais (Q4), as conceções partilhadas do ser militar e do ser militar nos diversos setores laborais militares, sob uma lente de género (Q5), percebendo por último, através das motivações de alistamento expostas, o impacto dos fatores culturais de género, da sociedade em geral e do Exército em particular, nas escolhas e gestão da sua carreira militar (Q6).

Relativamente à estrutura das entrevistas, optou-se pelas entrevistas semiestruturadas, uma vez que, no entender de vários autores, é a técnica que melhor

serve a recolha de informação nas entrevistas em profundidade (Dantas, 2016). Assim, mesmo sem apresentar uma ordem de respostas rigorosamente estabelecida, estabeleceu-se, *a priori*, questões guia relativamente abertas, “a propósito das quais é imperativo receber uma informação” (Quivy & Campenhoudt, 1992, p. 194) da parte das entrevistadas. A opção por este método prendeu-se com o facto de, num primeiro momento, deixar as entrevistadas à vontade, visto algumas perguntas remeterem ao seu passado e a questões de ordem mais pessoal, de modo a que falassem abertamente sobre os temas pretendidos e que não se sentissem, em momento algum, pressionadas a falar, não esquecendo, contudo, os objetivos e as perguntas às quais pretendemos dar resposta com a investigação.

A população alvo para as entrevistas em causa foram as mulheres militares portuguesas a servir o Exército Português. A escolha das mulheres militares enquanto elemento social em estudo, nesta dissertação, baseou-se na escassez de estudos em Portugal sobre a participação militar feminina e uma vez que são elas o elemento social minoritariamente representado na profissão militar e seus setores laborais. Por esses motivos, optou-se por investigar a influência da socialização de género nas suas escolhas e gestão de carreira militar, não de forma comparativa às dos homens, mas focando-nos apenas na participação militar feminina. Todavia, seria, num futuro, interessante replicar este estudo a homens militares, averiguando a diferença ou não do peso dos fatores culturais de género nas escolhas de carreira dos mesmos, na medida em que, teoricamente, mulheres e homens estão expostos a diferentes processos de socialização de género.

No que toca à dimensão da amostra, uma vez que que é nosso objetivo estudar os processos de escolha e gestão de carreira militar das mulheres a servir o Exército Português, procurou-se entrevistar, no mínimo, uma mulher a prestar serviço em cada um dos perfis laborais do Exército, como mostra o seguinte quadro.

Quadro 7. Perfis laborais de carreira militar no Exército Português ⁸									
Praça		Sargento				Oficial			
Serviços	Armas	Serviços		Armas		Serviços		Armas	
RC/RV	RC/RV	RC/RV	QP	RC/RV	QP	RC/RV	QP	RC/RV	QP

Legenda:

RC/RV: Regime de Contrato e Regime de Voluntariado

QP: Quadros permanentes

Contudo, objetivou-se, de forma complementar, entrevistar mais mulheres no perfil laboral onde as militares do Exército Português, mais se concentram: Praça-Serviços-RC/RV, até que o ponto de saturação fosse atingido, isto é, quando os discursos das mesmas deixassem de sugerir novas informações ou já não sugerissem novas dimensões de categorias de análise (Bryman, 2012).

Devido à facilidade de deslocação da investigadora para a realização das entrevistas e tendo em conta, também, os seus recursos financeiros e gestão de tempo, definiu-se que as entrevistas seriam realizadas a mulheres colocadas em unidades localizadas geograficamente no concelho de Lisboa e no concelho do Funchal. Optou-se, ainda, por entrevistar apenas mulheres que se alistaram ao Exército Português a partir do ano de 2004, ano em que o acesso à instituição militar começou a ser realizado, exclusivamente, de forma voluntária.

A seleção das militares a entrevistar foi realizada por duas vias. Primeiramente, devido às características da instituição militar, optou-se por uma recolha extrainstitucional (por via do contato direto com mulheres militares). Contudo, devido à dificuldade em encontrar mulheres a servir em certos postos, nomeadamente os mais altos, recorreu-se também à recolha intrainstitucional (por via do contato com a instituição do Exército).

A fase da seleção das participantes, via externa à instituição, comportou dois estágios. O primário estágio realizou-se por duas vias. Primeiramente, utilizando a técnica de bola de neve: por via de militares conhecidos da investigadora, conseguiu-se chegar a

⁸ Idealizou-se, portanto, um mínimo de 10 entrevistadas: Praça-serviços-RC/RV; Praça-Armas-RC/RV; Sargento-Serviços-RC/RV; Sargento-Serviços-QP; Sargento-Armas-RC/RV; Sargento-Armas-QP; Oficial-Serviços-RC/RV; Oficial-Serviços-QP; Oficial-Armas-RC/RV; Oficial-Armas-QP.

algumas mulheres militares do Exército Português que manifestaram interesse em colaborar na investigação. Posteriormente, colocou-se, através da rede social *facebook*, num grupo não oficial relativo ao Exército Português⁹, um breve excerto introdutório da pesquisa em causa e os requisitos pretendidos à seleção das entrevistadas, anteriormente descritos, que depois de aprovado pelos administradores do grupo, começou a gerar respostas de manifestação de interesse por parte de algumas militares a servir o Exército Português.

Num segundo estágio, após vários contactos, contudo, não tantos quanto o esperado, procedeu-se à seleção das mulheres a entrevistar, averiguando se estas preenchiam ou não os requisitos pretendidos.

O ideal da diversidade da amostra passava por, pelo menos, entrevistar uma militar a desempenhar serviço em cada uma das possibilidades de carreira no Exército Português, o que não foi possível através da recolha extrainstitucional. Por tal, entrou-se em contacto, via e-mail, com o Exército Português, contacto esse encaminhado para a Tenente-Coronel Diana Morais¹⁰. Agendou-se uma reunião com a mesma, que se realizou na Sede do Estado-Maior do Exército Português, na qual esta se disponibilizou a auxiliar na seleção das mulheres a entrevistar em falta e, após revista do guião, forneceu o seu parecer para a realização das entrevistas. Mesmo assim, não conseguimos ter acesso a mulheres a servir nos seguintes perfis laborais: Praça-Armas-RC/RV, Sargento-Armas-RC/RV, Oficial-Armas-QP.

Após um caminho de seleções, desistências e novas seleções, no total, foram selecionadas doze mulheres militares, 10 recrutadas via extra-instituição (sete por via da técnica bola de neve e três através da rede social *facebook*) e duas via intra, fruto do auxílio da Tenente-Coronel Diana Morais.

O contacto prévio com as participantes realizou-se via *facebook* (participantes via extra) e via e-mail institucional (participantes via intra) devido à facilidade de comunicação diária, posteriormente refletida no agendamento, ou reagendamento em alguns casos, das entrevistas.

⁹ <https://www.facebook.com/groups/112364962115445/>

¹⁰ Coordenadora de Área Repartição de Recursos Humanos do Exército Português e Presidente-Eleita do NATO *Committee on Gender Perspectives*.

Relativamente ao processo de realização das entrevistas, tomou-se em consideração os seguintes aspetos éticos.

Primeiramente, tomou-se em atenção o facto de as entrevistas serem realizadas com o parecer da Tenente-Coronel Diana Morais, Coordenadora de Área Repartição de Recursos Humanos do Exército Português e Presidente-Eleita do NATO *Committee on Gender Perspectives*.

Estimou-se, para as entrevistas, uma duração média de uma hora. Esta informação foi dada previamente às participantes, por questões de gestão de tempo das próprias, uma vez que “as entrevistas devem ser marcadas com antecedência e o entrevistado deve ser avisado da duração média esperada” (Guerra, 2006, p. 60). Desse modo, a data, o horário e o local das entrevistas foram escolhidos por cada uma das participantes, individualmente, visto se tratar de entrevistas individuais.

Relativamente aos locais da realização das entrevistas, estes foram selecionados tendo em conta as preferências geográficas das participantes. Após a seleção geográfica, foram escolhidos locais calmos, com pouco ruído e poucas perturbações envolventes, o que facilitou a comunicação investigadora-entrevistadas, proporcionou um ambiente favorável à reflexividade das mesmas e, claramente, facilitou, também, a qualidade das gravações áudio e consequente transcrição das entrevistas.

Já presencialmente, apresentou-se às participantes um consentimento informado (Apêndice C), onde, num documento breve se discriminou, de forma geral, os principais objetivos do estudo e, em específico as dimensões essenciais de análise das entrevistas, a garantia da confidencialidade, o anonimato dos dados recolhidos e a finalidade científica da sua análise. Ainda, no mesmo documento, procedeu-se ao pedido para gravar, em áudio, a entrevista e utilizar, no decorrer da redação da dissertação, passagens, não identificadas, dos discursos das participantes, de modo a facilitar a análise dos mesmos. Por último, deixou-se claro a inexistência de respostas certas ou erradas, o direito de não responder a questões que não pretendessem e o direito de parar a entrevista a qualquer momento, evidenciando que as suas respostas deviam assentar única e exclusivamente nas suas opiniões e relatos acerca das suas experiências de vida nas diversas dimensões em análise. O documento foi assinado pelas participantes, ficando uma cópia para a investigadora e outra para as próprias.

A etapa da realização das entrevistas em profundidade demonstrou-se uma etapa um pouco morosa, devido à dificuldade em obter contactos de mulheres que se enquadrassem na amostra geral definida e pelas disponibilidades, limitadas, das militares que acederam ser entrevistadas.

Relativamente ao guião das entrevistas (Apêndice D) este foi elaborado tendo em conta o quadro teórico analisado e os temas definidos para análise, procurando responder à(s) questão(ões) a que a investigação visa dar resposta.

Foram assim definidos os seguintes temas gerais de análise, importantes, também, na organização da posterior análise de conteúdo:

- Caracterização Sociodemográfica das Entrevistadas;
- Caracterização Institucional das Entrevistadas;
- Socialização de Género: Práticas e Modelos de Género das Entrevistadas na Infância/Adolescência (Q3)
 - O contexto familiar
 - O contexto escolar
- Práticas e Representações de Género na Vida Adulta das Entrevistadas (Q4)
 - Práticas de Género na Vida Adulta das Entrevistadas;
 - Representações de Género na Vida Adulta das Entrevistadas:
 - Características físicas;
 - Características de personalidade;
 - Papéis sociais;
 - Ocupações profissionais;
- Conceção das Entrevistadas Sobre o Campo Militar e seus Setores Laborais, sob uma Lente de Género (Q5)
 - Conceção geral do ser militar;
 - Conceção do ser militar nos diversos setores laborais:
 - Ser militar nos diversos postos hierárquicos:
 - Ser militar Praça;
 - Ser militar Sargento;
 - Ser militar Oficial;

- Ser militar nas diversas especialidades:
 - Ser militar dos serviços;
 - Ser militar das armas;
- Ser militar nos diversos regimes de prestação de serviço:
 - Ser militar em regime de não permanência (RV/RC);
 - Ser militar em regime de permanência (QP);
- Fatores Culturais de Género, Escolhas e Gestão da Carreira Militar das Entrevistadas (Q6)
 - Motivações das entrevistadas quanto ao seu alistamento ao Exército, posto hierárquico, especialidade e regimes de prestação de serviço em que operam;
 - Justificação, na ótica das entrevistadas, da tendência do posicionamento militar feminino no Exército¹¹;

¹¹ Esta dimensão de análise foi introduzida no decorrer da realização das entrevistas, uma vez que algumas entrevistadas, nomeadamente as que se encontram no perfil laboral tendencial (Praça-Serviços-Regimes de Não Permanência), evidenciaram, nas primeiras entrevistas realizadas, respostas pouco exploradas quanto ao seu comportamento individual. A análise da justificação, na ótica das entrevistadas, da tendência do posicionamento militar feminino no Exército, foi utilizada como um indício da perceção das entrevistadas quanto ao seu próprio comportamento, nomeadamente das que se encontram no perfil laboral tendencial.

Capítulo III. Apresentação e Debate dos Resultados

Quanto ao tratamento e análise dos dados quantitativos resultantes da aplicação do inquérito por questionário, por assumirem um carácter quantitativo, optou-se pela análise estatística dos mesmos. O tratamento e as operações relativas aos dados foram efetuados via Excel.

Relativamente aos dados qualitativos, resultantes das entrevistas em profundidade, a proposta da sua análise passou pela utilização de uma análise de conteúdo temática. A escolha deste instrumento teve como objetivo o desenvolvimento do tema em estudo, de forma aprofundada, incidindo a análise nos casos particulares e nos discursos das entrevistadas “a partir da sua própria reflexividade e entendimento das situações” (Dantas, 2016, p. 273). Após a transcrição integral das gravações áudio das entrevistas, autorizadas pelas participantes, analisou-se os discursos tendo em conta os temas *a priori* definidos¹². Nas transcrições impressas, de modo a organizar a informação e a facilitar a posterior análise, tendo em conta os diferentes temas, identificou-se os excertos de texto das diferentes inquiridas que os abordaram, permitindo “ter uma visão conjunta da forma como os temas são abordados por diferentes pessoas, destacando as diferenças e as semelhanças entre eles” (Dantas, 2016, p. 274), importantes ao aprofundamento da análise.

1. Inquérito por Questionário: Apresentação e Debate dos Resultados

Apresentamos em seguida a análise estatística dos dados recolhidos através da aplicação do inquérito por questionário.

Num total de 108 respondentes, 90 (83,3%) eram mulheres e 18 (16,6%) eram homens, o que pode ser importante ter em conta na interpretação dos dados obtidos. Por tal, para além da análise geral dos dados obtidos com a aplicação do inquérito por questionário, analisou-se, de forma complementar, os dados obtidos, por sexo. A análise por sexo foi realizada com o intuito de averiguar indícios¹³ da existência, ou não, de

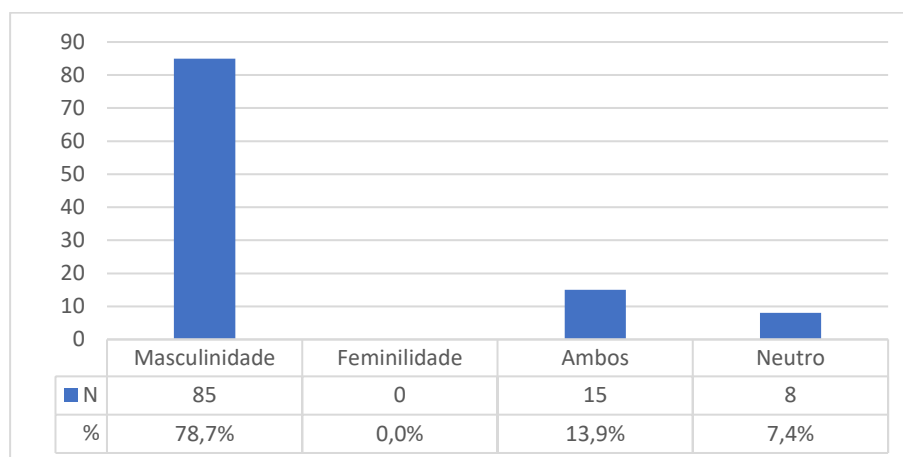
¹² Não excluindo o possível surgimento de novos temas de análise, com o decorrer das entrevistas.

¹³ Indícios, uma vez que optamos por questionar não a opinião pessoal dos respondentes, mas a perceção destes acerca das concepções difusas na sociedade portuguesa, de modo a evitar respostas politicamente corretas.

diferenças no modo como homens e mulheres percecionam o campo militar e seus setores laborais, sob uma lente de género.

Relativamente ao primeiro objetivo da aplicação do questionário, ‘perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, qual a perceção do campo militar, sob uma lente de género’, concluiu-se que, dos 108 respondentes, 85 (78,7%) consideraram o campo militar português, aos olhos da sociedade portuguesa, um campo marcado pelos valores da masculinidade, isto é, pelos valores socialmente construídos e reproduzidos em torno da figura biológica do homem, 15 (13,9%) consideraram o campo militar um campo marcado pelos valores da masculinidade e da feminilidade e 8 (7,4%) o consideraram um campo neutro no que concerne às questões de género. É de referir que, das quatro opções de resposta, apenas uma não obteve qualquer seleção, o que permitiu concluir que nenhum dos respondentes considerou o campo militar, aos olhos da sociedade portuguesa, um campo marcado pelos valores da feminilidade, isto é, pelos valores socialmente construídos e reproduzidos em torno da figura biológica da mulher.

Gráfico 5. Perceção do campo militar, sob uma lente de género



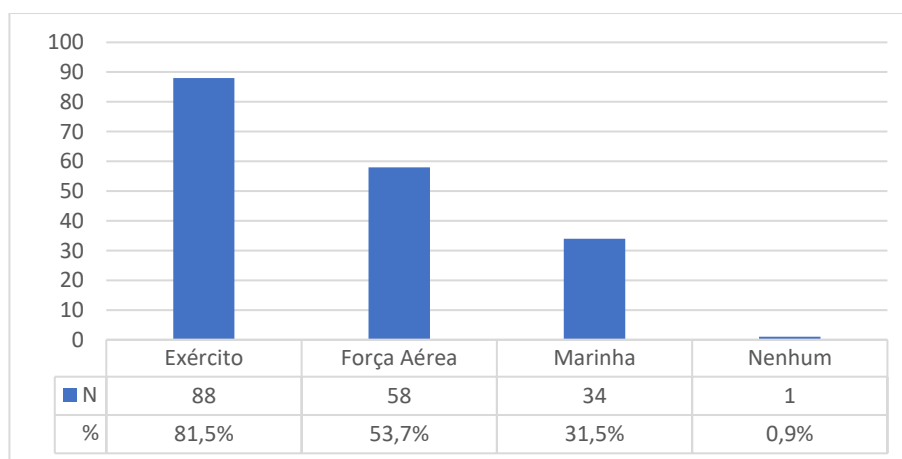
Uma análise por sexo evidenciou, que, embora mais de metade das mulheres e mais de metade dos homens respondentes, tenham percecionado o campo militar, aos olhos da sociedade portuguesa, um campo maioritariamente marcado pelos valores da masculinidade, essa perceção demonstrou maior consenso no caso dos homens. A masculinidade característica do campo militar foi considerada por 16 dos 18 homens respondentes, e por 69 das 90 mulheres respondentes¹⁴.

¹⁴ Optou-se por não utilizar percentagens na análise por sexo, uma vez que, nem o número total das mulheres nem o número total dos homens chega a 100.

Ressalta-se que os dados, que serão seguidamente analisados, resultaram de questões de escolha múltipla, por esse motivo as percentagens apresentadas não são cumulativas.

Relativamente ao segundo objetivo, ‘perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, quais os ramos maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade e quais os ramos militares maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade’, concluiu-se que, no que toca aos ramos militares mais compatíveis com os valores da masculinidade, aos olhos da sociedade portuguesa, 88 (81,5%) respondentes consideraram o Exército, seguindo-se a Força Aérea considerada por 58 (53,7%) respondentes e a Marinha por 34 (31,5%) respondentes. A opção “nenhum” foi considerada apenas por 1 respondente, mulher.

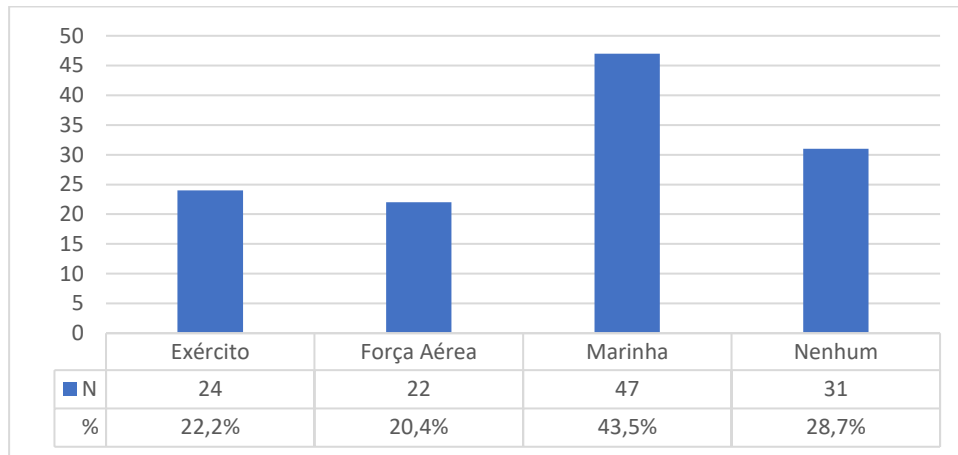
Gráfico 6. Perceção dos ramos militares compatíveis com os valores da masculinidade



Uma análise por sexo evidenciou que, a maioria dos homens respondentes e a maioria das mulheres respondentes, consideraram ser o Exército o ramo mais masculino, com o maior número de seleções, todavia, os homens respondentes novamente demonstraram mais consenso na sua opinião quanto a este aspeto. O Exército foi considerado por 16 dos 18 homens respondentes e por 72 das 90 mulheres respondentes.

Relativamente aos ramos mais compatíveis com os valores da feminilidade, aos olhos da sociedade portuguesa, 47 (43,5%) respondentes consideraram a Marinha, seguida da opção “nenhum” considerada por 31 (28,7%) respondentes, seguida do Exército considerada por 24 (22,2%) respondentes e da Força Aérea por 22 (20,4%).

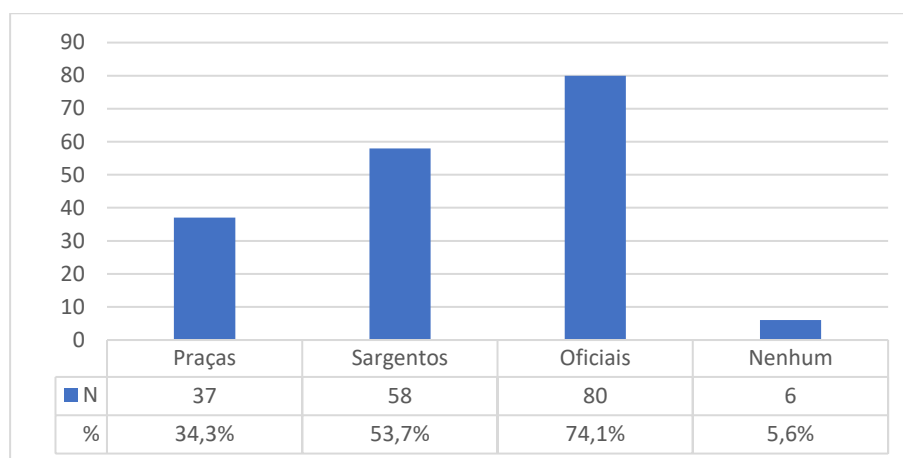
Gráfico 7. Perceção dos ramos militares compatíveis com os valores da feminilidade



Analisando por sexo, encontrou-se indícios de uma discrepância quanto à percepção dos homens e das mulheres respondentes. Quanto às mulheres respondentes, embora não tenha sido considerado por mais de metade, a Marinha demonstrou ser o ramo com mais seleções e, portanto, o mais feminino, na sua ótica, considerada por 39 das 90 mulheres respondentes. As respostas dos homens não nos permitiram identificar a percepção de um ramo mais feminino, na ótica destes, uma vez que as categorias mais seleccionadas foram igualmente a Marinha e a opção “nenhum”, consideradas por 8 dos 18 homens respondentes.

Quanto ao objetivo de ‘perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, quais os postos hierárquicos militares maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade e quais os postos hierárquicos militares maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade’, conclui-se que, no que toca aos postos mais compatíveis com os valores da masculinidade, 80 (74,1%) respondentes consideraram o posto de Oficial, seguido do posto de Sargento considerado por 58 (53,7%) respondentes e do posto de Praça por 37 (34,3%) respondentes. A opção “nenhum” foi considerada por 6 (5,6%) respondentes.

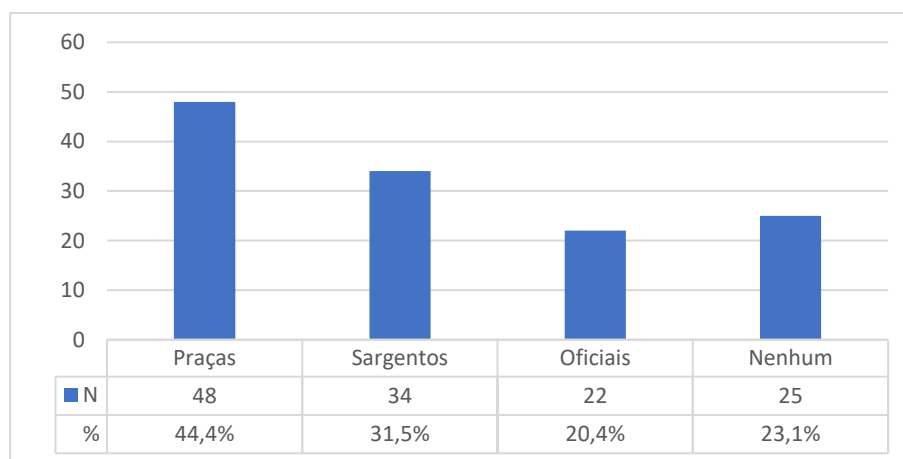
Gráfico 8. Percepção dos postos hierárquicos militares compatíveis com os valores da masculinidade



Analisando por sexo, quanto aos postos maioritariamente masculinos, verificou-se que a maioria dos homens respondentes e a maioria das mulheres respondentes consideraram, com mais seleções, o posto de Oficial. Este foi considerado o posto mais masculino por 64 das 90 mulheres e por 16 dos 18 homens. Novamente verificou-se que, apesar de ambos os sexos terem elegido, com mais seleções, o posto de Oficial, os homens demonstraram uma opinião mais coerente no que toca a este aspeto.

Relativamente aos postos hierárquicos maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade, 80 (74,1%) dos respondentes consideraram o posto Praça, seguido do posto de Sargento considerado por 34 (31,5%) respondentes, da opção “nenhum” considerada por 25 (23,1%) respondentes e do posto de Oficial por 22 (20,4%) respondentes.

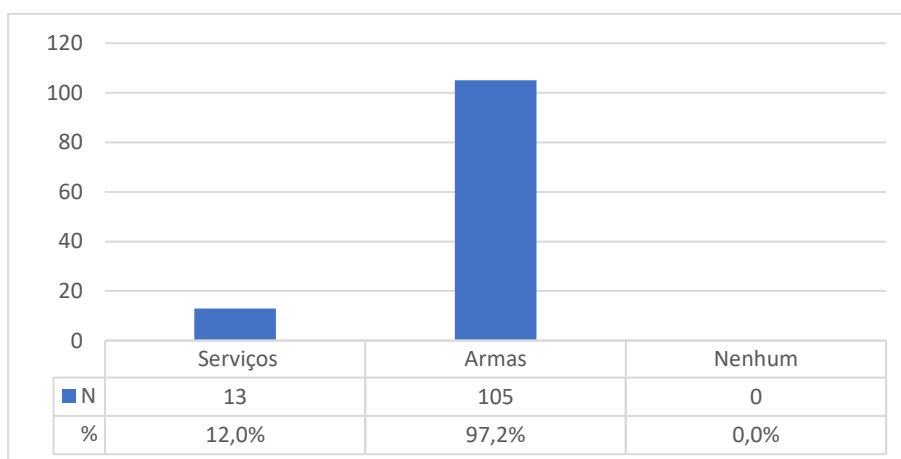
Gráfico 9. Percepção dos postos hierárquicos militares compatíveis com os valores da feminilidade



Analisando por sexo, quer as mulheres, quer os homens respondentes consideraram, com maior expressão, ser o posto de Praça o mais feminino. Todavia os homens demonstraram estar em maior concordância no que toca a este aspeto, uma vez que metade dos mesmos (9 em 18) o considerou, enquanto que este foi considerado por 39 das 90 mulheres respondentes.

Quanto ao objetivo de ‘perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, quais as especialidades militares maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade e quais as especialidades maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade’, conclui-se que, quanto às especialidades maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade, aos olhos da sociedade portuguesa, 105 (97,2%) respondentes consideraram as especialidade das armas, seguidas das especialidades dos serviços, consideradas por 13 (12%) respondentes.

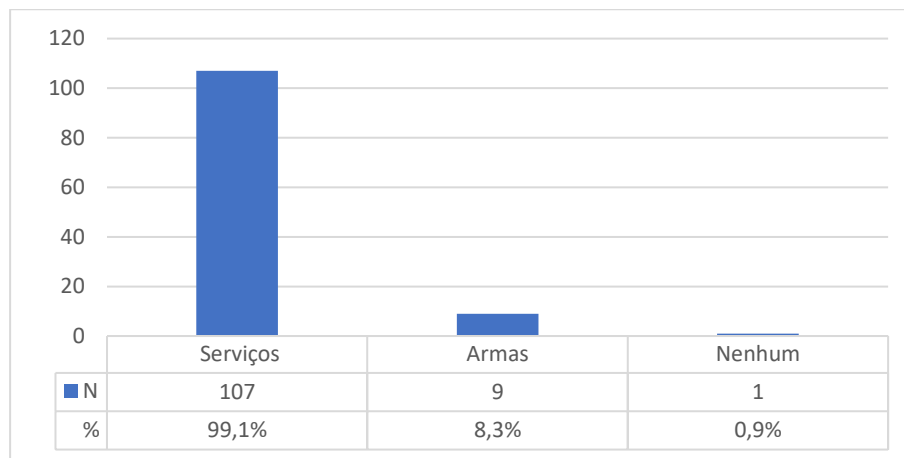
Gráfico 10. Perceção das especialidades militares compatíveis com os valores da masculinidade



Analisando por sexo, verificou-se que a maioria das mulheres respondentes e a maioria dos homens respondentes, consideraram as especialidades das armas, as mais masculinas. Ambos os sexos demonstram grande consenso quanto às armas serem as especialidades primordialmente masculinas, especialmente os homens, uma vez que a totalidade o considerou. Relativamente às mulheres respondentes, as especialidades das armas foram consideradas as mais masculinas por 87 das 90 respondentes.

Relativamente às especialidades maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade, 107 (99,1%) respondentes consideraram as especialidades dos serviços, seguidas das especialidades das armas, considerada por 9 (8,3%) respondentes. A opção “nenhum” foi considerada apenas por 1 respondente mulher.

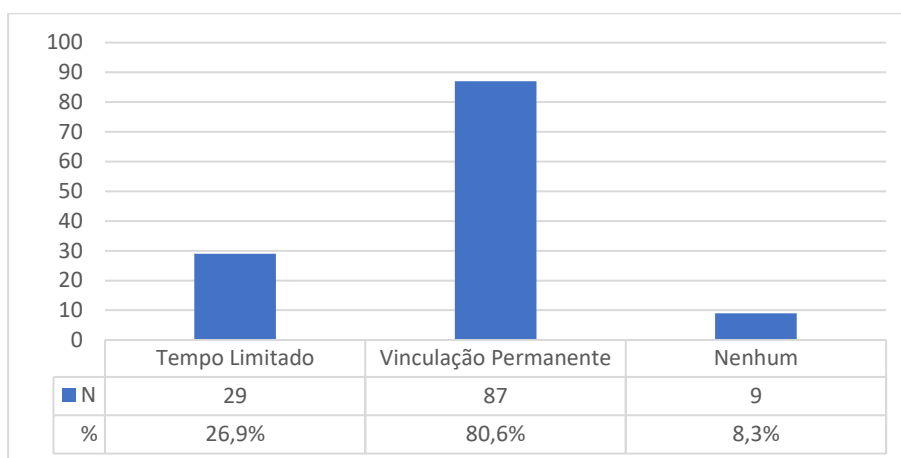
Gráfico 11. Percepção das especialidades militares compatíveis com os valores da feminilidade



Uma análise por sexo permitiu-nos concluir que, tanto os homens como as mulheres respondentes, consideraram, em maioria, ser as especialidades dos serviços as mais femininas. Ambos os sexos demonstraram grande consenso quanto a este aspeto, uma vez que a totalidade dos homens respondentes e 89 das 90 mulheres respondentes o consideraram.

Por último, quanto ao objetivo de ‘perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, quais os regimes de prestação de serviço militar do Exército maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade e quais os regimes de prestação de serviço militar maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade’, concluiu-se que, quanto aos regimes de prestação de serviços mais compatíveis com os valores da masculinidade, aos olhos da sociedade portuguesa, 87 (80,6%) respondentes consideraram o regime de permanência (vinculação permanente), seguido dos regimes de não permanência (tempo limitado) considerados por 29 (26,9%) respondentes e da opção “nenhum” considerada por 9 (8,3%).

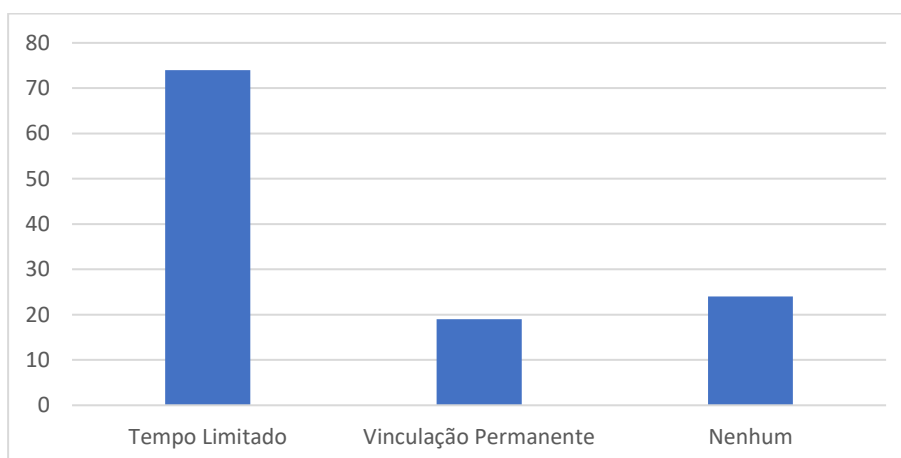
Gráfico 12. Percepção dos regimes de prestação de serviço militar compatíveis com os valores na masculinidade



Analisando por sexo, concluiu-se que a maioria dos homens e das mulheres respondentes consideraram ser o regime de permanência o regime de prestação de serviço mais masculino, especialmente os homens. Das mulheres respondentes, 71 em 90 consideraram o regime de permanência o mais masculino, à semelhança de todos os 18 homens respondentes.

Relativamente aos regimes de prestação de serviço mais compatíveis com os valores da feminilidade, aos olhos da sociedade portuguesa, 74 (68,5%) respondentes consideraram os regimes de não permanência, seguido da opção “nenhum” considerada por 24 (22,2%) respondentes, e do regime de permanência por 19 (17,6%) respondentes.

Gráfico 13. Percepção dos regimes de prestação de serviço militar compatíveis com os valores da feminilidade



Uma análise por sexo permitiu-nos concluir que, mais de metade das mulheres e mais de metade dos homens respondentes consideraram os regimes de não permanência,

os regimes de prestação de serviço mais femininos. Com expressões consideráveis quanto a este aspeto, 61 das 90 mulheres respondentes consideraram os regimes de não permanência os mais femininos e 13 dos 18 homens respondentes, assim o consideraram.

Como expectável e respondendo à Q2¹⁵, concluiu-se, pelo inquérito por questionário aplicado, que os respondentes, consideraram, aos olhos da sociedade portuguesa, o campo militar um campo essencialmente marcado pelos valores da masculinidade. Também, como esperado, averiguou-se que estes consideraram, aos olhos da sociedade portuguesa, a existência de setores laborais genderizados, nomeadamente no respeitante aos diversos ramos, postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço, desvantajosos no caso das mulheres. Assim, no que toca ao plano simbólico-cultural, sob uma lente de género, apurou-se, aos olhos da sociedade portuguesa, a existência de uma conceção androcêntrica e genderizada do campo militar e seus setores laborais.

Dentro dos setores mais masculinos, evidenciaram-se, com maior número de seleções, o ramo mais operacional, o Exército, as posições mais elevadas e mais bem remuneradas da hierarquia militar, as especialidades mais prestigiadas das armas e o regime de prestação de serviço mais prestigiado e mais bem remunerado, dos quadros permanentes.

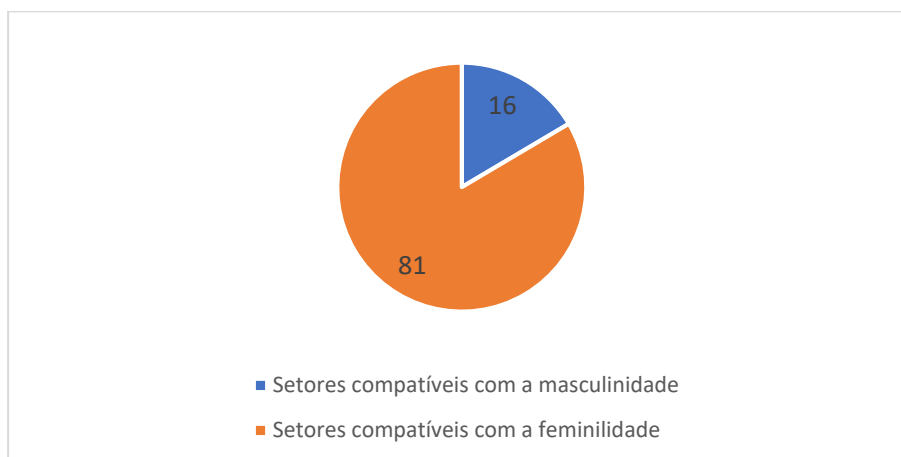
Dentro dos setores mais femininos, destacaram-se o ramo da Marinha, a posição mais baixa e menos bem remunerada da hierarquia militar, as especialidades menos prestigiadas dos serviços e os regimes de prestação de serviço que não envolvem a vinculação laboral permanente com a instituição (RV/RC), menos prestigiados e menos bem remunerados. No que toca ao plano simbólico-cultural, sobre uma lente de género, averiguou-se, aos olhos da sociedade portuguesa, a existência de uma conceção genderizada e androcêntrica do campo militar e dos seus setores laborais.

Achou-se ainda interessante o facto dos respondentes terem considerado em maior número a opção “nenhum/a” nas questões relativas aos setores maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade e terem, de forma pouco expressiva, considerado essa opção nas questões relativas aos setores compatíveis com os valores da masculinidade, evidenciando mais uma vez a relação entre o campo militar e a construção

¹⁵ “Quais as conceções do campo militar e seus setores, sob uma lente de género, partilhadas e difundidas na sociedade portuguesa?”

social da masculinidade, em oposição à da feminilidade, como evidenciam Segal (1999) e Carreiras (1997, 2002). Relativamente às questões sobre os setores masculinos, a opção “nenhum/a” foi considerada 16 vezes. Já, nas questões relativas aos setores femininos, a opção “nenhum/a” registou um total de 81 seleções, como podemos verificar no gráfico abaixo.

Gráfico 14. Opção “Nenhum/a” nos setores compatíveis com a masculinidade e nos setores compatíveis com a feminilidade (N)



Analisando, de forma relacional, os dados recolhidos com o inquérito por questionário e os dados estatísticos relativos à participação militar feminina, verificou-se que as mulheres militares se apresentam maioritariamente concentradas nos setores laborais militares, aos olhos da sociedade portuguesa, considerados mais femininos. Em contrapartida, apresentam-se menos concentradas nos setores, considerados aos olhos desta, mais masculinos. Embora que de forma exploratória, segundo uma lente macro, averiguou-se uma relação entre os fatores culturais de género (da sociedade em geral e do campo militar em particular) e a participação militar feminina, como sugerem Segal (1999) e Carreiras (2002).

Seguidamente, segundo uma lente micro, procurou-se compreender os processos de socialização de género a que as entrevistadas estiveram expostas desde a infância/adolescência, as suas práticas e representações de género na vida adulta, as conceções partilhadas sobre o ser militar e o ser militar nos diversos setores laborais militares, percebendo, por fim, o impacto dos fatores culturais de género, da sociedade em geral e do campo militar em específico, nas suas escolhas e gestão de carreira militar no Exército.

2. Entrevistas em Profundidade: Apresentação e Debate dos Resultados

Como referido anteriormente, a proposta da amostra para as entrevistas em profundidade passou por entrevistar no mínimo uma mulher a desempenhar serviço em cada um dos perfis laborais militares identificados, o que não foi possível devido ao escasso número de mulheres em determinados perfis, e conseqüente dificuldade em selecionar participantes nos mesmos. Por tal, não foram realizadas entrevistas a mulheres militares a servir em Praça-Armas-RC/RV, Sargento-Armas-RC/RV e Oficial-Armas-QP. Foram ainda realizadas mais entrevistas a militares que operam no perfil laboral onde as mulheres militares do Exército mais se encontram, Praça-Serviços-RC/RV, até que o ponto de saturação fosse atingido. No total foram realizadas 12 entrevistas.

Uma vez que se garantiu o anonimato das entrevistadas e a confidencialidade das entrevistas, e ponderando o número reduzido de mulheres militares a servir o Exército Português no centro de Lisboa e no concelho do Funchal, optou-se por não caracterizar socio demograficamente e institucionalmente as entrevistadas uma a uma, por motivos de sigilo profissional, uma vez que o seu anonimato poderia ser posto em causa. Realizou-se, no entanto, uma caracterização geral da amostra, que iremos apresentar em seguida.

Segundo uma visão institucional, a amostra contou no total com seis Praças, três Sargentos e três Oficiais; 10 formadas em especialidades dos serviços (uma em saúde, sete em serviços, uma em administração militar, uma em música) e duas em especialidades das armas (duas em artilharia); nove encontram-se em regime de não permanência (neste caso só em RC) e três em regime de permanência nos quadros permanentes (uma por via da AM (Academia Militar), duas por via da ESE (Escola de Sargentos do Exército)). Quanto à localização geográfica das unidades de serviço, cinco das entrevistadas estão colocadas em unidades localizadas no centro de Lisboa e sete em unidades localizadas no concelho do Funchal, na Ilha da Madeira.

Tendo em conta uma visão sociodemográfica, a amostra contou com mulheres com idade compreendida entre os 21 anos e os 34 anos, apresentando uma amplitude de 13 anos e uma média de 28 anos. Uma vez que só se entrevistou mulheres alistadas após o ano de 2004 e sabendo que existem limites de idade para se alistar ao Exército, a variação das idades não se demonstrou tão acentuada. Quanto às habilitações literárias, a maioria das entrevistadas, oito, têm o 12º ano, três apresentam licenciatura e uma,

mestrado. Relativamente ao estado civil, a maioria das entrevistadas, sete, são solteiras, uma é casada e três vivem em união de facto com os cônjuges. Relativamente ao número de filhos/as, a maioria, dez, não tem filhos nem filhas, exceto duas, cada uma com um/a filho/a com idades compreendidas entre os 0 e os 3 anos.

Uma vez que, com o intuito de facilitar a análise, obtivemos a autorização das entrevistadas para utilizar passagens transcritas, não identificadas, dos seus discursos no decorrer da dissertação, codificou-se as entrevistadas numericamente, E1 (entrevistada 1), E2 (entrevistada 2)... E12 (entrevistada 12), de modo a referenciar os discursos, garantindo o seu anonimato.

2.1. Mulheres Militares e Processos de Socialização de Género

A análise dos processos de socialização de género a que as entrevistadas estiveram expostas demonstrou-se fundamental à investigação, uma vez que, tendo em conta a nossa hipótese central e de acordo com vários autores como Acker (1990), Betz e Hackett (1997), Acker e Lloyd (2002), Saavedra e colaboradoras (2010), Vicente (2013), Santos e Amâncio (2014), Lima e colaboradores (2017), os processos de apropriação da cultura, nomeadamente os aspetos relativos aos processos de socialização de género, são cruciais ao entendimento do modo como os indivíduos sociais executam as suas escolhas profissionais, objeto em estudo nesta dissertação.

Ao analisar os discursos, identificou-se diversas práticas e modelos de socialização de género tradicionais, nomeadamente no decorrer da infância e da adolescência, a que as entrevistadas estiveram expostas. Esses modelos e práticas foram identificados de forma mais explícita em contexto familiar e em contexto escolar, contextos que Berger e Luckmann (1996), Carrilho (2007) e outros autores consideram ser primordialmente fundamentais na transmissão e incorporação de papéis e expectativas de género.

2.1.1. Família, Práticas e Modelos de Gênero na Infância e Adolescência

Relativamente ao contexto familiar, a maioria das entrevistadas cresceu em ambientes familiares tradicionais no que concerne às questões de gênero, uma vez que esteve exposta a uma série de práticas que envolvem a divisão sexual de papéis, seja a nível da economia doméstica, das lides domésticas, dos cuidados parentais e/ou do tratamento diferenciado, por sexo, no seio familiar, como será debatido.

Todas as entrevistadas habitaram com pelo menos uma figura feminina e uma figura masculina, com a mãe e com o pai, sendo que a maioria também cresceu na presença de irmãos e/ou irmãs, na maioria dos casos, mais velhos/as.

Como expetável, a grande parte das entrevistadas esteve exposta, no decorrer da adolescência/infância, a um modelo de economia doméstica tradicional no que concerne às questões de gênero: o pai enquanto único *breadwinner* e a mãe, doméstica, responsável pelas tarefas do lar e pelo cuidado dos/as filhos/as.

“...o meu pai trabalhava, então é claro que a minha mãe tinha mais tarefas que o meu pai dentro de casa, mas o meu pai nos tempos que estava em casa também ajudava. Não posso dizer “ah o meu pai fazia menos tarefas”, é claro que ele tinha menos, ele passava menos horas em casa, porque trabalhava fora” (E12).

“... o meu pai ia trabalhar e chegava mais tarde, já a minha mãe é doméstica, ela não trabalha fora, por isso ela assumia essas funções mais de casa também” (E6).

As poucas entrevistadas que vivenciaram um modelo de economia doméstica marcado pela participação ativa também da mãe no mercado laboral indicaram, no entanto, a participação maioritária da mãe nas lides domésticas e a existência de uma partilha de tarefas desigual, no sentido do observado por Silva (2012), no que toca ao interior e ao exterior do lar. A maioria das tarefas domésticas, nomeadamente as relativas ao interior da casa, bem como as relacionadas aos cuidados parentais, segundo as entrevistadas, eram realizadas essencialmente pela figura feminina (maioritariamente pela mãe mas também por elas próprias e pelas irmãs) e as tarefas inerentes ao exterior da casa, em menor número e com menor frequência, eram essencialmente realizadas pela figura masculina (maioritariamente pelo pai e, em alguns casos, também pelos irmãos).

“Regra geral era mais a minha mãe, por exemplo, os banhos... Desde que me lembro sempre foi mais a minha mãe (...) O deitar também, se bem que às vezes eram os dois, mas era mais a minha mãe, sim (...) A minha mãe tratava, sempre, muito mais do interior da casa e o meu pai da parte exterior, do quintal e isso tudo” (E10).

“Por norma, eu e a minha irmã colaborávamos sempre com a minha mãe...Entre mim e a minha irmã, dividíamos sempre as tarefas... arrumar louças, fazer camas... cada uma limpava o seu quarto (...) O meu pai ajudava, mas era mais da parte exterior, tratar de terraços, jardins” (E9).

As entrevistadas focaram, ainda, de forma unânime, o excesso de proteção sentida, em contexto familiar, que confinava as raparigas ao interior da casa, bem como a escassez de liberdade em permiti-las realizar diversas atividades ‘atípicas’ no seu exterior, permitidas no caso dos rapazes. Algumas, ainda, reconheceram o possível impacto dessas restrições e limitações comportamentais, na vida adulta, o que importa ter em conta, pois contraria a visão das escolhas e preferências das mulheres enquanto naturais.

“... os nossos pais, desde muito cedo, começam a impor limites e barreiras, que chegamos a uma fase, mais tarde, em que não acreditamos que, nós mulheres, sejamos capazes, porque sempre nos disseram que nós não podíamos fazer ou que não eramos capazes...ou não deveríamos fazer isto ou aquilo porque não eram coisas de menina” (E12).

“Por exemplo, a nível das saídas ...é diferente. Aos rapazes era logo “vai, podes ir meu filho. Agora as raparigas... “mãe, posso ir?”, era logo “Não, minha filha!” (E1).

A exposição a ideais e a expectativas diferenciadas, que remeteram o papel da mulher para a esfera privada e doméstica e o papel do homem para a esfera pública e laboral, no decorrer da infância e adolescência das entrevistadas, demonstrou ser constante.

Desse modo, observou-se a persistência, na maioria dos casos, de uma economia doméstica de moldes tradicionais, vivenciada no decorrer da infância e da adolescência, não apenas típicos de contextos de uma menor participação das mulheres na esfera pública e no mercado de trabalho, mas também decorrentes de um modelo genderizado das funções de cada um dos membros do agregado doméstico. Na maioria dos casos, as

mulheres não trabalhavam fora de casa e responsabilizavam-se pelo cuidado da casa e dos filhos e os homens (únicos *breadwinners*) trabalhavam fora de casa e não participavam de forma ativa nas tarefas do lar. Nos poucos casos em que as mulheres e os homens do agregado familiar trabalhavam fora de casa, averiguou-se a persistência de uma partilha de tarefas, desigualitária e desvantajosa no caso das mulheres, que as confinava à realização das tarefas mais rotineiras e menos valorizadas interiores ao lar, que não exigiam o contacto com o exterior da casa, estas últimas realizadas maioritariamente pelos homens.

2.1.2. Escola, Práticas e Modelos de Género na Infância e Adolescência

Para além da família, os discursos das entrevistadas também apontaram a escola como uma instituição crucial à transmissão de ideais e expectativas de género, no sentido do observado por Acker & Lloyd (2002), Carrilho (2007) e Saavedra (2015).

Segundo a maioria das entrevistadas, o pessoal docente e não docente, comportava diferentes expectativas comportamentais, tendo em conta o sexo dos alunos e das alunas. Às raparigas era exigido que cumprissem certos requisitos comportamentais, ligados à pacificidade, à organização e à boa ética, enquanto que, no que toca aos rapazes, as expectativas comportamentais não se demonstravam tão limitadoras.

“... (em contexto escolar) as raparigas tinham que ser bem-comportadas e os rapazes era mais a abandalhar” (E1).

Grande parte das entrevistadas realçou também as diferentes expectativas sentidas, especialmente na disciplina da Educação Física. Essa diferenciação, segundo os discursos, assentava no facto das expectativas de sucesso recaírem maioritariamente sobre os rapazes e no facto de estes serem frequentemente impulsionados para desportos que envolvem um maior contacto corporal e uma robustez física mais arrojada e as mulheres para desportos mais pacíficos, que não exigem tanta agressividade e empoderamento físico.

“... se fosse futebol notava que eles (professores) estavam à espera que os rapazes fizessem sempre tudo perfeito e não exigiam tanto das raparigas (...) Mas por exemplo, para coisas mais paradas, tipo em voleibol já não notava isso, hum...em

ginástica também notava que eram as raparigas que tinham mais essa responsabilidade, vá, de saber fazer” (E10).

De acordo com o analisado por Young (1980), numa sociedade dominada por uma visão androcêntrica, como é ainda o caso da sociedade portuguesa, verificou-se que as entrevistadas estiveram expostas a diversos discursos e práticas que realçaram a influência social na construção da forma típica como homens e mulheres experienciam o seu corpo.

Relativamente à dimensão “Mulheres Militares e Processos de Socialização de Género” e respondendo à Q3¹⁶, verificou-se, então, que, de acordo com o esperado, a instituição familiar e a instituição escolar desempenharam um papel crucial na apropriação de expectativas genderizadas por parte entrevistadas. Quer em contexto familiar quer em contexto escolar, as entrevistadas estiverem expostas a diversos modelos e processos de socialização de género tradicionais, impulsionadores de práticas e de características correspondentes, sob uma lente social, à sua categoria sexual.

Seguidamente, procurou-se perceber o impacto da socialização de género nas dinâmicas de género atuais das entrevistadas, através da análise das suas práticas e representações de género na vida adulta.

2.2. Práticas e Representações de Género na Vida Adulta das Mulheres Militares

2.2.1. Práticas de Género na Vida Adulta das Mulheres Militares

A maioria das entrevistadas, sete, não manifestou, atualmente, uma reprodução da estrutura da economia doméstica tradicional, anteriormente experienciada em contexto familiar. Nos casos em que as entrevistadas já não residem com os pais e em que os seus agregados domésticos são compostos pelo cônjuge, e em alguns casos também por filhos/as, contrariamente ao vivenciado na sua infância e juventude, quer a figura feminina, quer a figura masculina são *breadwinners* e partilham tarefas, de forma

¹⁶ “A que processos de socialização de género foram as mulheres militares do Exército Português expostas desde a infância/adolescência?”

igualitária, quer no que toca às responsabilidades domésticas, aos cuidados parentais e à responsabilidade laboral.

“...dividimos entre os dois e é uma coisa natural. Se um está a fazer o jantar, o outro já sabe que vai ter que dar banho à criança, ou se um for dar banho já sabe que o outro lhe calha o jantar, e é assim. Os cuidados com o filho também é tudo partilhado e rotativo, é, é” (E11).

A manutenção do padrão tradicional de género em contexto familiar foi apenas identificada ao longo dos discursos de algumas entrevistadas que residem com o agregado familiar da infância e adolescência. Contudo, duas das entrevistadas, ainda que residam na casa do agregado da infância e adolescência, indicaram que atualmente o padrão não se repete, ou que, pelo menos, não se demonstra tão vincadamente diferenciador.

“... as coisas deixaram de ser assim, atualmente isso já não acontece, quer dizer...mais ou menos, mas...já não é tão acentuado, é mais igualitário” (E5).

Embora algumas entrevistadas ainda experienciem práticas tradicionais de género em contexto familiar, a maioria, não evidenciou uma reprodução do padrão da infância e adolescência, uma vez que atualmente, experienciam práticas de género mais igualitárias em contexto familiar: por um lado, tal como os homens do agregado, também elas são *breadwinners* e participam de forma ativa no mundo laboral; por outro lado, evidenciam uma atual divisão mais igualitária de tarefas entre sexos, seja relativa às lides domésticas (interiores e exteriores), seja inerente aos cuidados parentais (quando aplicável). A palavra “natural” chegou a ser utilizada para descrever as práticas igualitárias entre sexos vivenciadas nos tempos atuais, o que poderá ser um indício de mudança, pelo menos a nível comportamental. Já analisadas as práticas, iremos em seguida averiguar as perceções de género partilhadas pelas entrevistadas.

2.2.2. Representações de Género das Mulheres Militares

Embora a maioria das entrevistadas experiencie práticas atuais de género mais igualitárias, ao longo dos discursos, diversos estereótipos de género emergiram de forma consensual e naturalizada. Na verdade, esse consenso era expectável, uma vez que, segundo Vieira, Nogueira e Tavares (2015) e Nogueira e Saavedra (2007), os estereótipos, implicando uma difusão social, encontram-se consolidados nos esquemas mentais dos indivíduos, de forma naturalizada, mesmo na presença de informação contrária.

Tendo em conta a tipologia de Basow (1986), debatida ao longo do enquadramento teórico, as entrevistadas, sob uma lente de género, partilharam visões estereotipadas de perspetivar o masculino e o feminino, quer no que toca a características físicas, traços de personalidade, papéis sociais e ocupações profissionais.

i. Estereótipos de Género e Características Físicas

De entre os estereótipos de género identificados, os relativos às características físicas, foram os que, unanimemente, de forma mais acentuada e naturalizada, surgiram nos discursos das entrevistadas. Em linha com o analisado por Vieira, Nogueira e Tavares (2015), a robustez e o empoderamento físico no caso dos homens e a fragilidade física no caso das mulheres, foram, ao longo dos discursos, características justificadas essencialmente em questões de ordem biológica.

“... o homem por pré-disposição natural tem mais força e mais aptidão para fazer algumas coisas que exijam mais o físico” (E10).

“... eu acho que a questão física é biológica. Eu sou da opinião que os homens ... que os homens têm mais ‘facilidades físicas’, passo a expressão, do que as mulheres” (E9).

Algumas entrevistadas consideraram a possibilidade de as mulheres conseguirem alcançar parâmetros físicos semelhantes aos dos homens, essencialmente no que toca à força e à resistência. Contudo, para consegui-lo, as mulheres necessitam de um esforço acrescido, dispensável no caso dos homens, explicitando, dessa forma, uma relação, naturalizada entre masculinidade-robustez física e feminilidade-fragilidade física.

“... a mulher tipicamente portuguesa com média de...sei lá...1,65m? 60 kg? (...) ela tem que estar sempre próxima dos 100% da capacidade física se quiser estar ao bom nível dos homens...hum...enquanto um homem está ali pelos 70%, a mulher tem que estar nos 100% para o acompanhar” (E12).

“...eu continuo a defender que as mulheres não são incapazes ou menos capazes, mas a verdade é que eu acho que as mulheres precisam de mais treino para conseguirem atingir os mesmos resultados físicos (força e resistência) que os homens” (E9).

ii. Estereótipos de Género e Traços de Personalidade

Quanto aos traços de personalidade, a maioria das entrevistadas defendeu que a personalidade varia de pessoa para pessoa, independentemente do sexo. Porém, uma análise mais aprofundada dos seus discursos permitiu identificar passagens e expressões que remetem, de facto, para uma visão de género estereotipada no que toca a esse aspeto.

Tal como analisou Amâncio (1992), a associação entre o ser mulher e os traços de personalidade ligados à sensibilidade, às emoções, à subserviência e à organização, bem como a associação entre o ser homem e os traços de personalidade ligados à agressividade, ao exercício do poder e à dominação, demonstrou-se constante ao longo dos discursos das entrevistadas, de forma naturalizada e consensual.

“... nós (mulheres) conseguimos ser mais sensíveis, mais cuidadosas, compreensíveis... não que eles (homens) não consigam, mas nós (mulheres) temos uma maneira de ver as coisas (...) perceber outro tipo de coisas e conseguimos ter, digamos, gavetas abertas para outro tipo de sentimentos (...) as mulheres são também sempre as mais organizadinhas” (E9).

“...a mulher normalmente é mais passiva, subserviente ... Com falta de...ou com défice de ...opah não é uma pessoa com muito ímpeto, não é uma pessoa com muito poder de decisão ou com vontade de decidir, vontade de se aventurar, algo tímida ou então retraída” (E12).

“...acho que eles (homens) são mais frios a analisar as coisas (...) nós (mulheres) temos muito mais atenção aos pormenores, mais paciência para a maior parte das coisas” (E10).

“... eles (homens) são mais abrutalhados e agressivos...” (E10).

“... o homem é melhor líder que a mulher (...) eles (homens) têm mais capacidades de liderança” (E9).

Verificou-se assim que, num plano geral, as entrevistadas adotaram o discurso ‘politicamente correto’, afirmando que a personalidade não depende do sexo dos indivíduos, todavia, controversamente, averiguou-se a persistência de perceções genderizadas no que toca aos traços de personalidade, que remetem a figura feminina para a esfera dos sentimentos e das emoções e a figura masculina para a esfera do poder e da dominação.

iii. Estereótipos de Género e Papéis Sociais

No que toca aos papéis desempenhados na sociedade, novamente, adotando o discurso ‘politicamente correto’, as entrevistadas, defenderam que homens e mulheres devem contribuir de forma igualitária, tanto na economia doméstica, como na realização das tarefas inerentes ao lar e aos cuidados parentais.

“Lides domésticas, o cuidado com os filhos e filhas, gestão financeira, responsabilidade laboral, acho que não depende do sexo da pessoa e sim do indivíduo e da responsabilidade do indivíduo enquanto pessoa. Tanto os homens como as mulheres são perfeitamente capazes e devem desempenhar qualquer papel, independentemente do sexo” (E12).

Contraditoriamente, uma análise mais profunda dos discursos das entrevistadas, permitiu-nos identificar a presença de diversos estereótipos de género naturalizados no que toca aos papéis que homens e mulheres devem desempenhar na sociedade. Diversas entrevistadas indicaram que as mulheres comportam características particulares que as favorecem ao desempenho de um papel circunscrito à vida privada e doméstica, bem como aos cuidados parentais.

“...por exemplo, nas lides da casa e isso assim, nós (mulheres), lá está, não sei se pela sensibilidade ou por certo jeito que tenhamos, acho que nós (mulheres) temos sempre mais... uma forma mais subtil de fazer as coisas, mais organizadinhas. Porque lá está, os homens, a maior parte, ou pelo menos aqueles que eu conheço, são sempre um bocado mais desorganizados, então acho que acaba por haver coisas mais direcionadas para as mulheres... direcionadas entre aspas, que eles fazem também, mas simplesmente acho que nós fazemos de outra forma, melhor (...) está comprovado (cientificamente) que a ligação (emocional) entre a mãe e filho é maior e acho que por aí também ajuda um bocadinho, ela é mais favorável aos cuidados” (E10).

“... eu acho que nós mulheres temos uma capacidade natural (para cuidar da casa e dos filhos)... bem, não sei se é por ser mãe agora, mas acho que nós (mulheres) temos uma capacidade natural para fazer tanta coisa e pensar tanta coisa ao mesmo tempo... talvez sejam coisas que sejam mais difíceis dos homens lidarem” (E2).

“... também pode ser uma pré-disposição que nós mulheres temos, daquele instinto maternal, do querer cuidar da criança. Se calhar temos mais essa...esse fraquinho, essa pré-disposição de cuidar” (E11).

Apesar de algumas entrevistadas evidenciarem a existência de homens com essas mesmas características, equipararam-nos à figura da mulher, reforçando a tipificação do papel feminino, naturalizado, na esfera privada do lar.

“... as coisas têm que ser divididas né? Convém. Mas eu acho que às vezes há ali coisas que tu vêes, por exemplo, que eles (homens) não têm tanto jeito para fazer certas coisas em casa como nós (mulheres). Mas há homens que se safam muito bem, eu conheço rapazes que são muito aplicadinhos, parecem quase mulheres a fazer as coisas” (E8).

As entrevistadas evidenciam, assim, um discurso contraditório. Se, por um lado, defendem a igualdade de género no que toca ao desempenho de papéis e parecem, de facto, pô-lo em prática, por outro lado, indicaram, na sua maioria, percepções de género que naturalizam o papel das mulheres na esfera doméstica, do lar e dos sentimentos, justificada essencialmente em questões de ordem biológica e no instinto maternal.

iv. Estereótipos de Género e Atividades Profissionais

Novamente o discurso ‘politicamente correto’ foi adotado pela maioria das entrevistadas, que defendeu que homens e mulheres são, igualmente, capazes de desempenhar qualquer profissão. Seguindo o padrão no que toca às dimensões até agora analisadas, as entrevistadas evidenciaram novamente discursos contraditórios, uma vez que empregaram expressões que remetem uma tipificação genderizada de ocupações profissionais. Em linha com Furtado (2013), essa tipificação genderizada de profissões, na ótica das entrevistadas, assenta essencialmente nas características físicas e de personalidade estereotipadas em torno de ambos os sexos, que, segundo elas, tipificam determinadas funções laborais e/ou determinadas profissões como mais adequadas aos homens ou como mais adequadas às mulheres.

“Olha, tipo em engenharia eles (homens) veem-se mais nisso... eu penso que eles podem ter mais capacidade para essas coisas que não envolvem muito a interação com os outros... já enfermagem... eu considero que isso é uma profissão de

menina, porque tipo... tens que ter concentração e cuidado, tens que saber o que estás a fazer” (E1).

“Eu considero que os homens tenham algumas características favoráveis a algumas profissões, por exemplo, para trabalhar nas obras... eu acho que isso é um trabalho mais masculino, principalmente pela força” (E8).

Ainda a ideia de que as mulheres necessitam de despende outro tipo de esforços, não necessários por parte dos homens, ao desempenho laboral, demonstrou-se presente, evidenciando o carácter físico ‘naturalmente’ inferior das mulheres em contexto laboral, nomeadamente nas profissões consideradas masculinas.

No que toca ao tema em análise “Práticas e Representações de Género na Vida Adulta das Mulheres Militares” e respondendo à Q4¹⁷, verificou-se que a maioria das práticas de género das entrevistadas, em contexto familiar, indicou a existência de uma economia doméstica mais igualitária que em tempos remotos, quer no que toca à responsabilidade laboral, quer no que toca à responsabilidade das tarefas do lar e dos cuidados parentais. Essa mudança do padrão vivenciado na infância e adolescência, foi verificada especialmente no caso das entrevistadas que já não residem com o agregado familiar da infância e adolescência.

De acordo com o esperado, as representações de género das entrevistadas, de forma unânime, manifestaram-se em torno de uma estereotipização de género naturalizada, desvantajosa no caso das mulheres, no respeitante à tipologia estabelecida por Basow (1986): características físicas, traços de personalidade, papéis sociais e atividades profissionais. Essa naturalização remete-nos à teoria de Bourdieu (2002), que nos explica a naturalização inquestionada e por vezes irrefletida das divisões sociais com base no sexo, que através de processos de socialização do biológico e de “biologização” do social, produz, sobre a forma de *habitus*, nas mentes e nos corpos dos indivíduos sociais uma perceção naturalizada das diferenças entre os sexos e dos estereótipos que delas resultam. De acordo com Bourdieu (2002), verificou-se uma relação direta entre os processos de apropriação da cultura e de aprendizagem social das entrevistadas e as representações de género estereotipadas e naturalizadas que transportam consigo, que espelham o carácter ‘naturalmente’ inferior das mulheres e das suas características associadas.

¹⁷ “Quais as representações de género, atuais, das mulheres militares do Exército Português?”

É de ressaltar, ainda, que as entrevistadas evidenciam um discurso contraditório. Se, por um lado, defendem a igualdade de género no que toca às dimensões analisadas (características físicas, traços de personalidade, papéis sociais e atividades profissionais) e parecem, de facto, pô-lo em prática, por outro lado, indicaram, na sua maioria, perceções de género que naturalizam a condição ‘naturalmente’ inferior das mulheres e das suas características associadas e que as remete à esfera doméstica, do lar e dos sentimentos, justificadas essencialmente em questões de ordem biológica e no instinto maternal. Isto poderá ser um indicador de mudança, pois, embora os modelos tradicionais subsistem nas estruturas, naquilo que é mais difícil mudar, o discurso da igualdade parece estar a tornar-se comum e incontornável, convivendo, assim, contraditoriamente as práticas e as perceções.

2.3. Representações do Ser Militar no Exército Português e do Ser Militar nos Diversos Setores Laborais: Uma Análise de Género

Tendo em conta as representações de género, já analisadas, buscou-se seguidamente analisar a conceção das entrevistadas acerca do ser militar no Exército e do ser militar nos diversos setores laborais militares: postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço. As conceções partilhadas foram analisadas em confronto com as representações de género expressas no decorrer dos seus discursos, o que nos permitiu analisá-las segundo uma lente de género.

2.3.1. Ser Militar no Exército Português

Embora as entrevistadas tenham referido que tanto homens como mulheres estão, igualmente, aptos ao desempenho da profissão militar, a conceção partilhada sobre o ser militar, ancorada em arquétipos tradicionais masculinos, mostrou-se presente, de forma naturalizada.

De acordo com o analisado por Carreiras (2013), as entrevistadas conceptualizaram a profissão e o ser militar em paralelo com a construção social da masculinidade. A profissão militar foi, assim, conceptualizada em torno dos bons parâmetros físicos e psicológicos, os quais, como vimos anteriormente, foram

reconhecidos enquanto características naturais dos homens e não coincidentes com as mulheres.

“... tem um bom físico é bom militar... tem mau físico, é mau militar” (E3).

“... um militar tem que ser forte psicologicamente para aguentar... tem que às vezes pôr as emoções de lado” (E4).

“um militar tem que ter um bom físico e um psicológico forte” (E1).

“... acho que para ser militar não implica ser homem ou ser mulher, mas claro que não posso deixar de lado o facto dos homens terem uma capacidade maior para... uma capacidade física maior e um maior controlo psicológico, favorável” (E3).

A maioria das entrevistadas considerou que o Exército continua a ser uma instituição muito masculina e maioritariamente composta por homens, uma vez que o campo militar foi, desde sempre, povoado por homens, sendo, outrora a presença feminina impedida no plano legal. Nenhuma das entrevistadas questionou o facto do serviço militar, outrora, ser só para homens, pelo que acabaram por naturalizar a questão da masculinização da profissão militar, pela tradição.

“...porque é quase patriarcal... historicamente as mulheres ficavam em casa enquanto os homens lutavam e iam para as guerras e isto vem já de há séculos atrás. Maioritariamente, sempre foram as mulheres que ficaram em casa a fazer os trabalhos domésticos e a cuidar das crianças, enquanto os homens iam para a guerra morrer...porque sempre foi assim” (E12).

“A verdade é que há mais homens que mulheres, mas também é uma divisão que já é muito antiga e que... o serviço militar obrigatório era principalmente para homens... aliás, era só para homens, por isso...” (E11).

Verificou-se que, apesar da abertura à participação feminina, a profissão militar, no entender das entrevistadas, continua a ser uma profissão marcada por uma construção assimétrica de género com base normativa na masculinidade. Segundo Moreira e colaboradores (2013), a história dos princípios organizativos das Forças Armadas, ela própria marcada por uma significativa sexualização de papéis de género, construída com base normativa na masculinidade (Moreira, Moura, Pinheiro, & Ribeiro, 2013), ao longo dos anos, é reproduzida, de forma naturalizada, nas mentes e nos corpos dos agentes, sobre a forma de *habitus*, tal como se verificou ao longo dos discursos das entrevistadas,

que, não questionando a masculinização do campo militar, acabaram por naturalizá-la, pela tradição.

2.3.2. Ser Militar nos Diversos Postos Hierárquicos Militares do Exército Português

Relativamente aos postos hierárquicos militares, percebeu-se, por um lado, que os postos mais altos da hierarquia militar (Oficial e Sargento), onde as mulheres menos se concentram, foram caracterizados por particularidades que as entrevistadas consideraram naturais dos homens, como o exercício de poder e a robustez física, não coincidentes com a figura feminina.

Por outro lado, o posto mais baixo da hierarquia militar (Praça), onde as mulheres mais se concentram, foi conceptualizado de forma mais próxima à construção social da feminilidade, definido por particularidades que as entrevistadas reconheceram como sendo naturais das mulheres, como a paciência e a subserviência.

“...para conseguir ser Oficial é muito puxado a nível físico, é mesmo muito puxado” (E9).

“...um Oficial é expectável que saiba liderar, que saiba dar ordens” (E10).

“...os Sargentos, são aqueles que têm que saber fazer e saber explicar, ou seja... saber mandar” (E2).

“Um Praça... deixa ver, um Praça... é um Praça. Um Praça acaba por se submeter” (E6).

Embora tenham defendido que tanto homens como mulheres estão, igualmente, aptos ao desempenho de serviço em qualquer um dos postos, mesmo que de forma não explícita, as entrevistadas conceptualizaram os diversos postos hierárquicos, tendo em conta uma perspetiva genderizada e desvantajosa no caso das mulheres. A relação entre a conceção dos diversos postos e os estereótipos de género expressos ao longo dos discursos permitiu-nos identificar uma conceção partilhada, predominantemente masculina dos postos de chefia e de instrução (Oficial e Sargento), mais prestigiados e mais bem remunerados, e uma conceção predominantemente feminina do posto mais baixo (Praça), menos prestigiado e menos bem remunerado da hierarquia militar.

Achou-se, ainda, interessante o facto de os postos hierárquicos mais altos da hierarquia militar terem sido conceptualizados pelas entrevistadas de forma mais próxima à conceção partilhada da profissão militar. Quer a caracterização dos postos mais altos da hierarquia militar, quer a caracterização da profissão militar assentou em torno de características, consideradas por estas, masculinas, essenciais ao seu desempenho. Em contrapartida, o posto mais baixo foi caracterizado quase como alteridade à conceção desta, segundo os seus discursos, marcado por particularidades, consideradas por estas, femininas. De acordo com a lógica de Amâncio (1992), notou-se que os traços orientadamente masculinos que caracterizam os postos mais altos apontam para um ser universal no contexto em que se estuda, o ser militar, enquanto os traços orientadamente femininos, que caracterizam a posição mais baixa da hierarquia militar, apontam para um ser situacional, quase que em oposição à conceção partilhada do ser militar.

2.3.3. Ser Militar nas Diversas Especialidades Militares

Relativamente às diferentes especialidades, das armas e dos serviços, a maioria dos discursos evidenciou uma relação entre a conceção das especialidades das armas e a masculinidade, bem como uma relação entre a conceção das especialidades dos serviços e a feminilidade.

Quanto às especialidades das armas, onde as mulheres menos se concentram, a conceção, partilhada pela generalidade das entrevistadas, recaiu sobre os bons parâmetros físicos e psicológicos e a agressividade, características, consideradas por estas, naturais dos homens e não coincidentes com a figura feminina.

“... quem trabalha com armas tem que ter um bom físico, porque vão para campos e não sei o quê (...) eu acho que em qualquer lado temos que ter um bom psicológico, mas sim... o pessoal das armas tem que ser psicologicamente mais forte, pois lida com coisas mais fortes” (E5).

“...para trabalhar nas armas é preciso gostar de ação, de combate, de agressividade” (E7).

Relativamente às especialidades dos serviços, onde as mulheres mais se concentram, a conceção, partilhada também, pela generalidade das entrevistadas, recaiu sobre a não exigência física, o apoio, a pacificidade e a capacidade de organização, características consideradas, por estas, naturais das mulheres.

“... os serviços são trabalhos mais soft, mais calmos (...) também acabam por ser na parte de administração, saúde, serviços... parte mais soft, não exige tanto do físico como quem está nas armas” (E4).

“Os serviços envolvem mais sentido de organização e de apoio, sem dúvida” (E7).

Mesmo que de forma não explícita, os discursos das entrevistadas manifestaram também uma visão partilhada e genderizada das especialidades militares, embora tenham defendido, num plano geral, que tanto homens como mulheres estão, igualmente, aptos ao desempenho de qualquer especialidade. A relação entre a conceção das diversas especialidades e os estereótipos de género expressos ao longo dos discursos, permitiu-nos averiguar uma conceção predominantemente masculina das especialidades mais prestigiadas e mais bem remuneradas das armas e uma conceção predominantemente feminina das especialidades de apoio e menos bem remuneradas dos serviços.

Tal como ocorreu com os postos mais altos, a conceção das especialidades mais prestigiadas, das armas, aproximou-se de forma mais estrita à conceção partilhada do ser militar, ancorada em arquétipos tradicionais masculinos, como ilustra de forma clara a seguinte passagem.

“...tem que se ser muito mais “tradicionalmente militar” nas armas. A pessoa vai ter que ter muito mais tento ao nível físico do que nos serviços, isso é verdade (...) eu diria que o pessoal das armas está sempre, vá, mais ‘on the edge’ do que o pessoal dos serviços” (E12).

Em contrapartida, as especialidades dos serviços foram caracterizadas quase como alteridade à conceção da profissão militar, segundo os seus discursos. Seguindo a lógica de Amâncio (1992), notou-se que os traços orientadamente masculinos que caracterizam as especialidades das armas, apontam para o ser universal no meio o qual estudamos, o ser militar, enquanto os traços orientadamente femininos que caracterizam as especialidades de apoio, dos serviços, apontam para um ser situacional, antagónico à conceção partilhada do ser militar.

2.3.4. Ser Militar nos Diversos Regimes de Prestação de Serviço Militar

Foram poucas as entrevistadas que evidenciaram, ao longo dos discursos, uma relação entre o serviço militar em regime de permanência, onde as mulheres menos se concentram, e a construção social do género. Todavia, as poucas que o fizeram, conceptualizaram-no em torno de características como o exercício do poder e a robustez física e psicológica, consideradas naturais dos homens e não coincidentes com a figura feminina.

“... em QP (quadros permanentes) tens que saber comandar homens, saber liderar, tens que fazer um monte de... ter uma postura e ter determinadas coisas (...) A exigência é muito superior, é treino físico todos os dias, com situações completamente diferentes e... é muito desgastante, fisicamente e mesmo mentalmente, para entrar para os Quadros” (E11).

A conceção dos regimes que não envolvem a vinculação laboral permanente com a instituição (RV/RC), sob uma análise de género, foi um tema que não se conseguiu analisar como pretendido, uma vez que os discursos das entrevistadas foram pouco explorados no que toca a esse aspeto.

Quanto ao tema em análise “Representações do Ser Militar no Exército Português e do Ser Militar Português nos Diversos Setores Laborais: Uma Análise de Género” e respondendo à Q5¹⁸, verificou-se, como esperado, que as entrevistadas conceptualizaram, de forma unânime, a profissão militar em torno de características, no seu entender, masculinas e não coincidentes com a figura feminina. Relativamente às representações acerca do ser militar nos diversos setores militares, tal como concluímos com o inquérito por questionário, os discursos das entrevistadas evidenciaram uma perspetiva genderizada no que toca aos diversos postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço, desvantajosa no caso das mulheres. Desse modo, verificou-se que as perceções das entrevistadas espelharam a conceção predominantemente partilhada pelos respondentes do inquérito: por um lado, os postos mais altos da hierarquia, as especialidades das armas e o regime de permanência, mais prestigiados e mais bem remunerados, onde as mulheres menos se concentram, foram caracterizados, de forma

¹⁸ “Quais as conceções do ser militar e seus setores laborais militares, sob uma lente de género, partilhadas pelas mulheres militares do Exército Português?”

mais próxima ao modelo tradicional da masculinidade; por outro lado, o posto mais baixo da hierarquia militar e as especialidades dos serviços, menos prestigiados e menos bem remunerados, onde as mulheres mais se concentram, foram caracterizados, de forma mais próxima ao modelo tradicional da feminilidade. Apenas o regime de não permanência ficou por analisar, sob uma lente de género, uma vez que os discursos das entrevistadas foram nulos no que toca a esse aspeto.

Até agora, averiguou-se que as representações estereotipadas e androcêntricas de género partilhadas pelas entrevistadas, para além de espelharem os processos de aprendizagem social a que estiveram expostas desde a infância, permitiram apurar uma conceção, partilhada, predominantemente masculina do campo militar e uma conceção, partilhada, genderizada dos diversos setores laborais militares, desvantajosa no caso das mulheres.

Por tal, de forma a responder à questão principal da investigação “Qual a influência dos processos de socialização de género nas escolhas e gestão da carreira das mulheres militares portuguesas a servir o Exército Português?”, procurou-se, em seguida, analisar a influência dos fatores culturais de género analisados, nas motivações de escolha e gestão de carreira das entrevistadas no Exército Português.

2.4. Fatores Culturais de Género, Escolhas e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares do Exército Português

Com o objetivo de perceber a influência dos fatores culturais de género nas escolhas e gestão da carreira militar das entrevistadas, num primeiro momento, analisou-se as motivações pessoais das mesmas quanto ao seu alistamento ao Exército, ao posto hierárquico, à especialidade e ao regime de prestação de serviço em que operam, bem como as suas previsões futuras de carreira. Uma vez que, algumas entrevistadas, nomeadamente as que se encontram no perfil laboral tendencial (Praça-Serviços-Regime de não Permanência), evidenciaram, nas primeiras entrevistas realizadas, respostas pouco exploradas quanto ao seu comportamento individual, na interpretação da investigadora, por receio de julgamento, confrontou-se as entrevistadas com os dados estatísticos relativos à participação militar feminina no Exército Português. Por tal, num segundo momento, foi nosso objetivo analisar a justificação, na ótica das entrevistadas, da

tendência atual do posicionamento militar feminino no Exército, nomeadamente a sua maior concentração nos setores laborais militares menos prestigiados e menos bem remunerados, nos postos mais baixos da hierarquia, nas especialidades dos serviços e nos regimes de prestação de serviço que não envolvem o vínculo laboral permanente com a instituição. Esta análise foi utilizada como um indício da perceção das entrevistadas quanto ao seu próprio comportamento, nomeadamente das que se encontram no perfil laboral tendencial.

2.4.1. Escolhas e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares do Exército Português: Perceção do Seu Comportamento Individual ¹⁹

Quanto às motivações pessoais de ingresso no Exército Português, na maioria dos casos, este não foi movido pela ambição, gosto ou identificação com a profissão militar e suas especificidades, mas uma decisão tomada tardiamente, por considerarem o Exército, na falta de opção no mercado laboral civil, uma escapatória temporária que lhes garantia alguma estabilidade financeira e profissional.

Independentemente do posto, especialidade ou regime de prestação de serviço em que operam, esta foi uma motivação geral, partilhada pelas 12 entrevistadas.

Se tomarmos em consideração o facto de estas não serem movidas pelos fatores culturais que caracterizam a profissão militar (sob uma lente de género, masculinos, no seu entender), é admissível cogitar que a maioria também não objetivasse um percurso laboral nos setores mais próximos da conceção partilhada sobre a mesma, como são os postos mais altos, as especialidades das armas e os regimes de prestação de serviço permanente (conceptualizados também de forma mais próxima à masculinidade), o que se verificou.

Quanto às Praças entrevistadas, todas manifestaram ser as habilitações literárias, a razão principal por se encontrarem no posto de Praça, uma vez que apenas possuem o

¹⁹ Optou-se por não introduzir, na análise, passagens dos discursos das entrevistadas quanto às motivações pessoais de alistamento ao posto, especialidade e regime de prestação de serviço, uma vez que, identificando o seu posicionamento institucional, e tendo em conta as passagens anteriormente utilizadas para compreender os seus percursos familiares e escolares desde a infância até à vida adulta, o seu anonimato poderia ser posto em causa. A análise foi realizada tendo em conta os seus discursos e testemunhos, apenas não foi suportada por expressões exemplificativas dos mesmos.

12º ano²⁰. Duas das Praças entrevistadas manifestaram ambição pela carreira militar futura e pela ascensão ao posto de Sargento, através da frequência no curso de Sargentos da ESE (Escola de Sargentos do Exército), que lhes garante vínculo permanente à instituição militar. Todavia, a maioria das Praças entrevistadas, quatro, não manifestou interesse em ascender hierarquicamente na carreira e apenas espera o término do prazo do regime de contrato para abandonar o serviço militar. Ressalta-se que, no caso específico das Praças, uma vez que é um posto que não contempla o regime de permanência, a decisão da não ascensão a um posto hierárquico superior implica diretamente a decisão da não continuidade da carreira militar. Verificou-se que a decisão partilhada pela maioria, de não ascender hierarquicamente na carreira e, conseqüentemente, não dar continuidade à mesma, passou por encararem o serviço militar como algo temporário, mas também por não se considerarem aptas física e psicologicamente à realização dos cursos exigidos à ascensão dos postos mais altos.

Quanto às especialidades, a totalidade das Praças entrevistadas optou por especialidades dos serviços, uma vez que, *a priori*, excluiu as armas por se ajuizar insuficientemente apta, física e psicologicamente, ao seu desempenho.

Averiguou-se, portanto, que a falta de ambição militar e o peso das exigências físicas e psicológicas, anteriormente atribuídas de forma naturalizada aos homens, no caso das Praças entrevistadas, assumiu enorme relevância no que toca à escolha e gestão da sua carreira militar, quer no que toca ao acesso ao posto, especialidade e regime de prestação de serviço em que operam.

Das Sargentos entrevistadas, duas começaram o seu percurso militar em Praça e, após frequência no curso de Sargentos da ESE, atualmente encontram-se no posto de Sargento em regime de permanência. A ascensão ao posto de Sargento, num dos casos, passou por motivações de estabilidade financeira e profissional e não propriamente pela identificação com a profissão militar. Outra, embora tenha entrado para a profissão militar, também por a considerar uma escapatória que lhe garantia estabilidade financeira e profissional, acabou por se identificar com a profissão militar e as suas particularidades, o que a fez optar pela ascensão ao posto de Sargento e pela afiliação permanente à instituição. A terceira Sargento entrevistada é licenciada e encontra-se em regime de

²⁰ Atualmente, devido à necessidade de efetivos militares, os candidatos podem concorrer com o 12º ano ao posto de Sargento em regimes de não permanência. Todavia, no momento de alistamento das entrevistadas, com o 12º ano e sem previsões de concorrer ao ensino superior pela Academia Militar, apenas era permitido concorrer ao posto de Praça.

contrato, à espera do seu término para abandonar a profissão militar, uma vez que, não se identificando com a profissão militar, objetiva uma carreira profissional futura na área em que é formada, fora da instituição militar. Nenhuma das Sargentos entrevistadas pretendeu, ao longo do seu percurso de carreira, ascender ao posto de Oficial, por conformismo no caso das Sargentos dos Quadros, e por falta de ambição militar, no caso da Sargento em regime de contrato.

Relativamente às especialidades prosseguidas, duas das Sargentos entrevistadas são formadas em especialidades dos serviços e uma na das armas. Quanto às motivações de alistamento às especialidades dos serviços, uma indicou que as armas nunca foi opção, por considerá-las muito exigentes a nível físico e psicológico, o que a fez optar pelos serviços. Outra, embora tenha iniciado o seu percurso militar em Praça nas armas, quando concorreu ao posto de Sargento em regime de permanência, sentiu necessidade de optar por uma especialidade mais “*soft*”, uma vez que considerou ser difícil para as mulheres acompanharem o ritmo das armas a longo prazo, pelas demandas físicas, o que a fez optar por uma rota mais “comodista”, nas suas palavras. A Sargento das armas opera neste serviço desde que se alistou ao Exército Português como Praça. A sua opção pelas armas foi por influência, uma vez que os seus instrutores eram artilheiros, mas também por considerar que de entre todas as especialidades, essa era aquela com a qual mais se identificava, razão que a fez optar novamente pelas armas quando ascendeu ao posto de Sargento em regime de permanência.

Quanto às Oficiais entrevistadas, duas delas operam em regime de contrato e uma em regime de permanência. Relativamente ao alistamento ao posto de Oficial, as duas entrevistadas em regime de contrato não foram movidas por motivações institucionais, nem pela identificação com as particularidades da profissão militar, mas sim por questões de estabilidade profissional e financeira, uma vez que têm licenciatura e não encontraram uma ocupação que lhes garantisse essa estabilidade no mercado de trabalho civil. A Oficial dos quadros permanentes entrevistada manifestou uma certa ambivalência quanto ao alistamento ao posto de Oficial, neste caso, em regime de permanência. Apesar de atualmente se identificar com a profissão militar e suas particularidades, confessou ter-se candidatado à Academia Militar sem saber, propriamente, para o que ia e sem saber o que era, exatamente, ser Oficial dos Quadros do Exército. Assim, o seu alistamento à Academia Militar não foi movido pela ambição de ser Oficial dos Quadros, até porque não sabia o que era ao certo, mas pelo facto de que sairia da Academia Militar com um

mestrado e com um posto de trabalho garantido para o futuro, que também poderia ser aplicado fora da instituição militar, uma vez que fornece formação superior que pode ser aplicada na vida civil.

Relativamente às especialidades, duas das Oficiais entrevistadas formaram-se nos serviços e uma nas armas. Quanto às motivações de alistamento às especialidades dos serviços, uma optou pelos serviços, uma vez que tem licenciatura numa área que pode ser aplicada dentro da instituição e pelo facto das armas nunca ter sido opção, por as considerar fisicamente exigentes e não se considerar apta ao seu desempenho. A outra, optou pela área dos serviços, pois foi a área que lhe pareceu ser a mais indicada, na medida em que, também, na sua ótica, as especialidades das armas são mais exigentes fisicamente. A única Oficial das armas entrevistada, optou pelas armas, não por se identificar com as suas particularidades, mas por ser a única especialidade que tinha vagas na unidade de serviço mais próxima do seu local de residência. Contudo, nunca chegou a desempenhar funções nas armas, pois a arma em que se especializou entrou em extinção, sendo que atualmente se encontra a desempenhar funções na área dos serviços.

Após identificarmos os percursos e as motivações das entrevistadas quando ao seu alistamento ao Exército, ao posto hierárquico, especialidade e regime de prestação de serviço, concluiu-se que, as representações de género que subvalorizam as mulheres, especialmente as relativas às características físicas e aos traços de personalidade, em paralelo com as conceções partilhadas, do ser militar e do ser militar nos diversos setores laborais, sob uma lente de género, manifestaram-se cruciais ao entendimento das suas escolhas e gestão de carreira militar, no Exército.

De forma geral, averiguou-se que, independentemente do posto, especialidade ou regime de prestação de serviço, a maioria das entrevistadas não demonstrou ambição militar nem identificação com a profissão militar pré-alistamento, porém, na falta de opção, considerou o Exército uma instituição estável a nível profissional, algumas, por tempo temporário, outras, por tempo permanente, revelando uma motivação sobretudo circunstancial ou instrumental.

Em linha com Saavedra e colaboradoras (2010), a maioria das entrevistadas excluiu *a priori* a hipótese de desempenhar serviço nos setores laborais considerados, aos olhos destas e da sociedade, mais masculinos, que envolvem grandes exigências físicas e psicológicas, por transportarem baixas expectativas de autoeficácia quanto ao seu desempenho. Verificou-se, assim, que a grande parte das mesmas optou por setores

laborais considerados, aos olhos destas e da sociedade mais femininos, aos quais não lhes pareceu existir dúvidas quanto à sua eficácia laboral, que, não por acaso, são os menos bem remunerados e menos prestigiados. No entanto, as poucas entrevistadas que optaram, ou tencionam futuramente enveredar o seu percurso de carreira pelos setores militares considerados masculinos, não manifestaram ser uma decisão baseada em fatores culturais, mas uma decisão baseada em privilégios económicos, uma vez tratar-se dos mais prestigiados e mais bem remunerados.

2.4.2. Escolha e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares do Exército Português: Perceção da Tendência do Comportamento Militar Feminino

Ao confrontar as entrevistadas com os dados estatísticos relativos à tendência do posicionamento militar feminino no Exército Português, averiguou-se que, quanto à maior concentração das mulheres militares no posto mais baixo da hierarquia, Praça, e a menor concentração destas nos postos hierárquicos mais elevados, Sargento e Oficial, as entrevistadas consideraram, como expectável, o facto das mulheres não ambicionarem o acesso aos postos mais elevados por não se considerarem aptas física e psicologicamente ao desempenho das funções de instrução e de chefia, caracterizadas por particularidades masculinas.

Quanto à maior concentração das mulheres militares do Exército nas especialidades dos serviços e a menor concentração destas nas especialidades das armas, novamente a questão física e psicológica foi a justificativa, na ótica da maioria das entrevistadas, uma vez que consideraram que as mulheres não se sentem aptas ao desempenho de funções que exigem o contacto operacional direto com o terreno o que faz excluir *a priori* as especialidades das armas e optar por especialidades de apoio, dos serviços, caracterizadas por particularidades femininas.

Relativamente à maior concentração das mulheres militares do Exército nos regimes que não envolvem o vínculo permanente com a instituição e a menor concentração destas no regime de permanência, as entrevistadas indicaram que as mulheres não ambicionam trabalhar a vida inteira como militares, uma vez que, desde cedo, sabem o que querem a nível profissional e académico e que a opção pela vida militar acaba por ser uma opção tardia e na maior parte das vezes temporária. Algumas indicaram

também o facto do acesso aos quadros permanentes, através dos cursos na ESE e/ou na Academia Militar, ser fisicamente exigente, o que faz com que as mulheres não o considerem.

No geral, verificou-se que as entrevistadas, perceberam a tendência do posicionamento militar feminino no Exército enquanto resultado da influência dos fatores culturais de género nas escolhas e gestão de carreira das mulheres, por estas transportarem estereótipos de género que as subvalorizam física e psicologicamente, fazendo com que não se sintam aptas ao desempenho de serviço nos setores mais masculinos que exigem uma maior robustez física e psicológica, que não por acaso são os mais prestigiados e mais bem remunerados.

Quanto ao tema em análise “Fatores Culturais de Género, Escolhas e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares do Exército Português” e respondendo à Q6²¹, verificou-se que a análise das motivações pessoais das mulheres entrevistadas, bem como a análise da justificação da tendência geral do posicionamento militar feminino, evidenciaram uma significativa influência dos fatores culturais de género na maneira como as mulheres constroem e gerem o seu percurso laboral no Exército.

Em linha com vários autores como Acker (1990), Betz e Hackett (1997), Acker e Lloyd (2002), Saavedra e colaboradoras (2010), Vicente (2013), Santos e Amâncio (2014), Lima e colaboradores (2017), concluiu-se que os processos de socialização de género se revelaram cruciais ao entendimento das escolhas e gestão de carreira militar das entrevistadas, por posto, especialidade e regime de prestação de serviço, uma vez que foram fortemente condicionadas pelas representações e estereótipos, que desde a infância lhes foram inculcidos, que minorizam a figura feminina, particularmente no que toca às características físicas e psicológicas. Essas representações, que, através de processos de socialização, lhes foram inculcadas, fê-las excluir, *a priori*, percursos laborais tipicamente masculinos, mais prestigiados e mais bem remunerados e optar por um percurso laboral menos engrandecido, com tendência para os setores, aos olhos desta e da sociedade, mais femininos: os postos mais baixos, as especialidades mais pacíficas dos serviços e os regimes de prestação de serviço que não envolvem a vinculação permanente com a instituição, menos bem remunerados e menos prestigiados.

²¹ “Que fatores influenciam as motivações de alistamento, das mulheres, ao Exército Português, ao posto, à especialidade e ao regime de prestação de serviço, onde operam serviço?”

Ainda que não fosse objetivo da nossa investigação, percebeu-se, ao longo dos discursos das entrevistadas que, embora o acesso aos diversos postos, especialidades e regimes de prestação de serviço seja, legalmente, realizado de forma voluntária e as restrições formais ao acesso das mulheres tenham sido totalmente abolidas, o posicionamento militar feminino é também o resultado de diversas dinâmicas e estruturas organizacionais androcêntricas. Segundo as entrevistadas, a persistência de dinâmicas organizacionais que orientam as mulheres para os setores laborais subvalorizados e que as impedem, mesmo que de forma informal, de aceder aos setores mais privilegiados, é uma realidade, embora não esteja consagrada no plano legal. Segundo o parecer das entrevistadas, essas dinâmicas androcêntricas estão presentes nos processos de divulgação do recrutamento do Exército, nos processos de seleção de candidatos, no acesso a determinadas funções militares e nas promoções de carreira.

Não sendo objetivo da investigação, apenas se analisou de forma breve esta dimensão emergente ao longo dos discursos, uma vez que poderá sugerir pistas a futuros estudos.

No que toca à divulgação do recrutamento do Exército, embora algumas entrevistadas tenham reconhecido que, atualmente, a publicidade e a divulgação do Exército nas redes sociais se demonstre favorável ao aumento do recrutamento feminino (uma vez que contemplam, cada vez mais, fotos e vídeos de mulheres militares), a divulgação no terreno, na ótica destas, tem-se demonstrado prejudicial ao recrutamento feminino. Foram várias as entrevistadas que realçaram a persistência de comentários e atitudes depreciativas para com as mulheres interessadas e para com as suas capacidades, por parte, essencialmente, de militares homens, em ações de divulgação presencial do recrutamento da instituição.

No que toca aos testes de recrutamento e seleção do Exército, a maioria das entrevistadas, embora tenha considerado que a diminuição das exigências físicas no caso das mulheres e a abolição da eliminação de candidatos com base nos resultados físicos tenham sido vantajosas à incorporação de mulheres nas fileiras do Exército, consideram que existem processos organizacionais que contribuem para o posicionamento institucional desvantajoso das mulheres. Todas as entrevistadas, experienciando ou não o ocorrido, indicaram que as entrevistas de orientação de especialidade, no decorrer dos processos de recrutamento e seleção, se revelam essenciais também à compreensão da maior concentração das mulheres militares em especialidades dos serviços, uma vez que,

embora tenham pontuação que lhes permita enveredar por qualquer especialidade, são orientadas, pelo Exército, para os serviços.

Relativamente ao acesso às variadas funções, diversas entrevistadas indicaram a falta de oportunidade fornecida às mulheres no desempenho de funções de combate. Para além do número reduzido de mulheres nas armas, no entendimento das entrevistadas, o número de mulheres a desempenhar funções nas armas ainda é mais ínfimo pois não lhe são dadas oportunidades de desempenhar funções nas especialidade em que são formadas.

Relativamente às promoções de carreira, os discursos das entrevistadas também sugeriram a existência de dinâmicas organizacionais que condicionam as mulheres ao acesso aos postos mais altos. Segundo as entrevistadas, a aversão partilhada, principalmente, pelos homens militares mais antigos e pertencentes aos postos mais elevados dos quadros permanentes, no que toca à presença feminina nos postos de chefia, é uma realidade, o que, segundo estas, faz com que as mulheres, mesmo que informalmente, não consigam ascender aos postos mais altos.

Conclusão

Procurou-se, num primeiro momento teórico-conceitual, perceber o processo de construção social do género, analisando o seu impacto, por intermédio dos processos de socialização (nomeadamente os familiares e os escolares), na construção das identidades sociais e profissionais dos indivíduos, especificamente no que toca à escolha e gestão da sua carreira profissional. Analisou-se ainda o plano simbólico-cultural do campo e da profissão militar, que, mesmo na presença de um movimento social e institucional de abertura à participação militar feminina, continua a ser fortemente marcado por uma ordem androcêntrica de género. A figura da mulher e as características construídas em torno da sua categoria sexual continuam a não coincidir com a conceção do ser militar, esta última, ancorada, essencialmente, em critérios físicos e psicológicos rigorosos, associados à masculinidade. Esse desencontro, entre o ser mulher e o ser militar, parece acentuar-se particularmente nos setores laborais militares mais valorizados e mais bem remunerados, que implicam funções de comando e contacto direto com o terreno, nomeadamente nas funções de chefia e instrução e nas de combate armado, consideradas, sob uma lente social, as mais masculinas.

Ainda numa perspetiva teórica, averiguou-se a forma como a legislação relativa ao serviço militar e as próprias estruturas militares foram também elas sido alteradas de modo a acompanhar a incorporação das mulheres nas suas fileiras. Essa análise socio-histórica foi completada por uma recolha estatística relativa à atual participação das mulheres, em geral no campo militar português e em específico no Exército Português, o que nos permitiu identificar um perfil tendencial do posicionamento militar feminino no Exército, por posto, especialidade e regime de prestação de serviço. Averiguou-se que, embora sub-representadas em todos os setores laborais militares, as mulheres militares, no Exército Português, apresentam-se maioritariamente concentradas nos setores laborais militares menos prestigiados e menos bem remunerados: no posto mais baixo da hierarquia militar (Praça), nas especialidades dos serviços e nos regimes de prestação de serviço que não envolvem a vinculação permanente com a instituição.

Observou-se, desse modo, um perfil laboral da participação militar feminina no Exército que espelha a posição subordinada das mulheres na sociedade, com tendência para os setores laborais menos prestigiados e menos bem remunerados.

Sabendo que não existem barreiras ou limitações formais baseadas no sexo à ocupação de qualquer posto, especialidade e regime de prestação de serviço, afigurou-se nos fundamental perceber que mecanismos estão então em ação nesta desequilibrada distribuição das mulheres no Exército, por setores laborais. Para tal, procurou-se percebê-la à luz das perspectivas sociológicas da aprendizagem social, nomeadamente, à luz da teoria da socialização de género, uma vez que, ao longo da problemática, debatemos a importância da mesma na forma como os indivíduos constroem as suas identidades sociais e profissionais.

Após uma revisão bibliográfica e procurando responder à questão primordial da investigação “Qual a influência dos processos de socialização de género nas escolhas e gestão da carreira das mulheres militares do Exército Português?” (Q1), bem como às questões específicas propostas (Q2, Q3, Q4, Q5 e Q6²²), optou-se por uma estratégia metodológica mista. Essa foi conseguida através da aplicação de um inquérito por questionário e da realização de entrevistas em profundidade, que, cumprindo diferentes funções, se complementaram na análise, aprofundada, do nosso objeto de estudo.

O inquérito por questionário, mesmo que exploratório, permitiu-nos responder à Q2 e obter uma visão primordialmente macro do plano simbólico-cultural de género do campo militar e seus setores laborais, partilhado e difuso na sociedade portuguesa. De acordo com o esperado, averiguou-se uma conceção predominantemente masculina do campo militar e uma genderização dos setores laborais militares, aos olhos da sociedade portuguesa, desvantajosa no caso das mulheres. Analisando a distribuição das mulheres militares no Exército em paralelo com os dados obtidos com o inquérito por questionário, verificou-se que estas se apresentam maioritariamente concentradas nos setores laborais militares, aos olhos da sociedade portuguesa, considerados mais femininos (posto de Praça, especialidades dos serviços e regimes de prestação de serviço não permanente) e em menor número nos setores, considerados aos olhos desta, mais masculinos (posto de Oficial e Sargento, especialidades das armas, regime de prestação de serviço permanente). Assim, segundo uma análise macro, identificou-se, embora que de forma exploratória, uma relação entre os fatores culturais de género (da sociedade em geral e do campo militar em particular) e a participação militar feminina no Exército, como sugerem Segal (1999) e Carreiras (2002).

²² Ver ponto “Questões e Hipóteses Orientadoras”.

A realização das entrevistas em profundidade às 12 mulheres militares do Exército entrevistadas, central neste trabalho, permitiu-nos responder às restantes questões e compreender, de forma aprofundada, os processos de socialização de género (familiares e escolares) a que estiveram expostas (Q3), as suas práticas e representações de género na vida adulta (Q4), as conceções partilhadas, sob uma lente de género, do ser militar e do ser militar nos diversos setores laborais militares (Q5) e o impacto dos fatores culturais de género nas suas escolhas e gestão de carreira militar no Exército Português (Q6). Segundo uma análise micro, verificou-se, através da análise de conteúdo das entrevistas em profundidade, que, como esperado, desde a infância, as entrevistadas, estiveram expostas a processos de socialização, modelos e práticas de género tradicionais, quer em contexto familiar, quer em contexto escolar, que subvalorizam a figura feminina em diversos parâmetros. Consequentemente, também como esperado, as entrevistadas demonstraram partilhar visões estereotipadas de perceber o masculino e o feminino de acordo com os modelos a que foram socializadas. Com efeito, verificou-se que essas visões estereotipadas de género, essencialmente referentes às características físicas e psicológicas, demonstraram-se essenciais à compreensão da conceção androcêntrica e genderizada, partilhada, sobre o ser militar, e sobre o ser militar nos diversos setores laborais militares. Em concordância com os dados resultantes do inquérito por questionário, o ser militar, e o ser militar nos postos mais altos da hierarquia, nas especialidades das armas e no regime de permanência, foram conceptualizados, pelas entrevistadas, também de forma mais próxima ao modelo tradicional da masculinidade, uma vez que foram definidos em torno de características físicas e de personalidade associadas ao masculino. Em contrapartida, também de acordo com os dados resultantes do inquérito por questionário, o posto mais baixo da hierarquia militar e as especialidades dos serviços foram conceptualizados, pelas entrevistadas, de forma mais próxima ao modelo tradicional da feminilidade, uma vez que foram definidos de acordo com características físicas e de personalidade associadas ao feminino. Apenas a conceptualização dos regimes de prestação de serviço não permanente, sob uma lente de género, ficou por explorar, uma vez que os discursos das entrevistadas foram nulos no que toca a esse aspeto.

Em linha com vários autores como Acker (1990), Betz e Hackett (1997), Acker e Lloyd (2002), Saavedra e colaboradoras (2010), Vicente (2013), Santos e Amâncio (2014), Lima e colaboradores (2017), concluiu-se que os processos de socialização de

gênero se revelaram cruciais ao entendimento das escolhas e gestão de carreira militar das entrevistadas, por posto, especialidade e regime de prestação de serviço, uma vez que foram fortemente condicionadas pelas representações e estereótipos, que desde a infância lhes foram inculcidos, que minorizam a figura feminina, particularmente no que toca às características físicas e psicológicas. Essas representações, que, através de processos de socialização, lhes foram inculcadas, fê-las excluir, *a priori*, percursos laborais tipicamente masculinos, mais prestigiados e mais bem remunerados, por deterem baixas expectativas de autoeficácia quanto ao seu desempenho e optar por um percurso laboral menos engrandecido, com tendência para os setores, aos olhos destas e da sociedade, mais femininos, aos quais não lhes pareceu existir dúvidas quanto à sua eficácia laboral: os postos mais baixos, as especialidades mais pacíficas dos serviços e os regimes de prestação de serviço que não envolvem a vinculação permanente com a instituição, menos bem remunerados e menos prestigiados.

Analisou-se, portanto, uma inter-relação entre a estrutura de gênero vigente na sociedade e a ação das mulheres militares entrevistadas. Por um lado, averiguou-se o impacto da reprodução da estrutura androcêntrica de gênero, através de processos de socialização, na construção das suas representações estereotipadas de gênero, determinantes nas suas escolhas de carreira no Exército. Por outro lado, analisou-se o papel ‘inocente’ das mulheres entrevistadas na reprodução da estrutura, uma vez que ao fazerem escolhas profissionais, condicionadas pelos estereótipos que lhes foram inculcidos desde a infância, continuam a reproduzi-la, em jeito de ‘círculo vicioso’.

Neste processo de inter-relação entre estrutura e ação, identificou-se o papel crucial dos processos de socialização, essencialmente familiares e escolares, no que concerne à transmissão de ideais e expectativas de gênero. Por esse motivo, promover e propiciar a igualdade de gênero, em contexto educacional, familiar, escolar e não escolar, torna-se crucial à eliminação das barreiras informais, socialmente construídas e reproduzidas, que as mulheres no geral, e neste caso em específico, as mulheres entrevistadas, enfrentam no acesso aos setores laborais militares mais prestigiados e mais bem remunerados, como é o caso dos postos mais altos, das especialidades das armas e dos regimes de prestação de serviço que envolvem a vinculação laboral permanente com a instituição.

Embora não tenha sido nosso objetivo, identificou-se, ainda, ao longo dos discursos das entrevistadas, constatações que evidenciam a influência organizacional da

instituição do Exército, no posicionamento militar feminino. Essas estruturas e dinâmicas organizacionais, no entender das entrevistadas, androcêntricas e restritivas do comportamento militar feminino, identificaram-se, essencialmente nos processos de divulgação do recrutamento do Exército, nos processos de seleção de candidatas, no acesso às funções militares sobrevalorizadas e nos processos de promoção de carreira, pelo que, uma investigação de âmbito organizacional, sob uma lente de género, seria também crucial ao entendimento da desequilibrada participação das mulheres militares, pelos diversos setores laborais militares.

Não podemos esquecer, no entanto, as limitações e os obstáculos com que nos deparamos ao longo da investigação. Há que referir o número reduzido de entrevistadas, 12, o que faz com que as conclusões não se possam generalizar às mulheres militares do Exército Português, mas que se restrinjam à amostra selecionada. Desse modo, um estudo mais abrangente seria pertinente ao aprofundamento da investigação. Um dos principais obstáculos com que nos deparámos, no decorrer da realização das entrevistas, foi a procura, das entrevistadas, em responder, não o que propriamente achavam, mas o que, politicamente seria o mais correto. De modo a contornarmos este obstáculo, na análise de conteúdo, tentou-se interpretar os discursos das entrevistadas, não à letra, mas à luz das teorias debatidas no enquadramento teórico, interpretando de forma crítica as permanentes contradições encontradas entre o ‘politicamente correto’ e as representações estereotipadas de género, naturalizadas e manifestadas ao longo dos seus discursos. Um outro obstáculo, este, que não conseguimos contornar, foi a impossibilidade de caracterizarmos institucionalmente e socio-demograficamente as entrevistadas uma a uma, devido ao número reduzido de mulheres militares a servir nas áreas geográficas por nós definidas. Identificando o seu posicionamento institucional e sociodemográfico, e tendo em conta as passagens utilizadas no decorrer da análise de conteúdo, relativas aos seus percursos familiares e escolares, o seu anonimato poderia ser posto em causa, por tal, optou-se por não o fazer. Reconhecemos, no entanto, que esta caracterização individual seria também importante à análise, uma vez que se trata de diferentes mulheres, a desempenhar serviço em diferentes perfis laborais militares e expostas a diferentes percursos familiares e escolares, o que seria importante ter em conta na análise.

Ressaltamos também os aspetos positivos que nos trouxe a presente investigação e as potencialidades com que nos deparamos em todo o processo. Por um lado, permitiu-nos adquirir um vasto, complexo e aprofundado conhecimento teórico e metodológico em

torno das questões de género, imprescindível ao crescimento pessoal, académico e, esperamos, profissional. Uma das grandes potencialidades desta investigação foi, de facto, a possibilidade de trabalhar um objeto de estudo prezado pela investigadora, pelas razões inicialmente mencionadas, facto que a motivou, nos momentos mais hesitantes e menos esperançosos. Noutra vertente, também encaramos como potencialidade o facto desta investigação ter contribuído ao aprofundamento da problemática em torno das questões de género no geral, e em específico da problemática sobre a participação militar feminina em contexto militar, cruzando diversas dimensões analíticas.

Novamente, enfatizamos que a adoção da estratégia metodológica mista demonstrou-se uma mais valia, uma vez que, uma abordagem inter-relacional entre estrutura e ação, permitiu-nos identificar o papel crucial dos processos de socialização de género, enquanto meios de reprodução da estrutura, na forma como as mulheres escolhem e gerem, de forma desvantajosa, o seu percurso militar no Exército, bem como o seu papel ‘inocente’ na reprodução da estrutura, ao fazerem escolhas profissionais condicionadas por estereótipos. Por esse motivo, e porque vale a pena reforçar mais uma vez, propiciar e promover a igualdade de género, em contexto educacional, familiar, escolar e não escolar, torna-se crucial à eliminação das barreiras informais, socialmente construídas e reproduzidas, que as mulheres no geral, e neste caso em específico, as mulheres entrevistadas, se deparam no acesso aos setores laborais militares mais prestigiados e mais bem remunerados, como é o caso dos postos hierárquicos mais altos, das especialidades das armas e dos regimes de prestação de serviço que envolvem a vinculação laboral permanente com a instituição militar.

Referências

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J., & Lloyd, B. (2002). *Sex and Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Almeida, M. (2008). Do feminismo a Judith Butler. *Ciclo Pensamento Crítico Contemporâneo*. Fábrika Braço de Prata: Le Monde Diplomatique.
- Alves, J. (1999). A Mulher e as Forças Armadas Portuguesas. *Nação e Defesa*, 88, 71-80.
- Amâncio, L. (1992). As Assimetrias nas Representações de Género. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 34, 9-22.
- Amâncio, L. (2003). O Género no Discurso das Ciências Sociais. *Análise Social*, 168, 687-714.
- Assembleia da República. (1987, Julho 07). *Diário da República n.º 153/1987, Série I de 1987-07-07: Lei n.º 30/87*. Retrieved from Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-/asearch/420192/details/maximized?types=SERIEI&search=Pesquisar&numero=30%2F87&tipo=Lei>
- Assembleia da República. (1991, Junho 19). *Diário da República n.º 138/1991, Série I-A de 1991-06-19: Lei n.º 22/91*. Retrieved from Diário da República Eletrónico: <https://data.dre.pt/eli/lei/22/1991/06/19/p/dre/pt/html>
- Assembleia da República. (1999, Setembro 21). *Diário da República n.º 221/1999, Série I-A de 1999-09-21: Lei 174/99*. Retrieved from Diário da República Eletrónico: <https://data.dre.pt/eli/lei/174/1999/09/21/p/dre/pt/html>
- Barbosa, M. (1998). *Invisibilidade e Tectos de Vidro: Representações do Género na Campanha Eleitoral Legislativa de 1995 no Jornal "Público"*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Basow, S. (1986). *Gender stereotypes. Traditions and alternatives*. Monterey: Brooks/Cole Publishing Company.

- Basow, S. (1992). *Gender, stereotypes and roles*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Beauvoir, S. (1949). *Le deuxième sexe II - L'expérience vécue*. Paris: Gallimard.
- Bergano, S. (2012). *Ser e Tornar-se Mulher: Geração, Educação e Identidade(s) Feminina(s)*. PhD, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1996). *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. Petrópolis: Vozes.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1997). Applications of Self-Efficacy Theory to the Career Assessment of Women. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 383-402.
- Botton, A., Cúnio, S. D., Barcinski, M., & Strey, M. N. (2015). Os papéis parentais nas famílias: analisando aspetos transgeracionais e de género. *Pensando Famílias*, 19(2), 43-56.
- Bourdieu, P. (2002). *A Dominação Masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press.
- Cabecinhas, R. (2005). Processos cognitivos, cultura e estereótipos sociais. In A. Fidalgo, & P. Serra (Ed.), *Actas do III Sopcom, VI Lusocom e II Ibérico*. IV, pp. 539-547. Covilhã: Serviços Gráficos da Universidade da Beira Interior.
- Carreiras, H. (1995). Mulheres nas Forças Armadas: transformação institucional e recrutamento feminino. *Sociologia- Problemas e Problemáticas*, 18, 97-128.
- Carreiras, H. (1997). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Edições Cosmos.
- Carreiras, H. (1999). Mulheres Militares em Portugal (1992-1998): Políticas, Processos e Protagonistas. *Nação e Defesa*, 88, 81-111.
- Carreiras, H. (2002). *Mulheres em Armas: A Participação Militar Feminina na Europa do Sul*. Lisboa: Edições Cosmos.
- Carreiras, H. (2004). Diversidade Social nas Forças Armadas: Género e Orientação Sexual em Perspectiva Comparada. *Nação e Defesa*, 107, 61-88.

- Carreiras, H. (2011). Igualdade de Oportunidades nas Forças Armadas. O Papel das Políticas de Integração de Género. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 6, 97-116.
- Carreiras, H. (2013). Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate. *Revista Militar*, 2536, 477-495.
- Carreiras, H. (2018). Desigualdades de Género nas Instituições Militares: O Caso Português em Perspetiva Comparada. In R. M. Carmo, J. Sebastião, J. Azevedo, S. d. Martins, A. F. Costa, R. M. Carmo, J. Sebastião, J. Azevedo, S. d. Martins, & A. F. Costa (Eds.), *Desigualdades Sociais: Portugal e a Europa*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Carrilho, L. (2007). *Generais e Almirantes de Amanhã: As Forças Armadas no Feminino*. Porto: Edições Afrontamento.
- Castelão, M. (1999). Homens e Mulheres em Armas-Duas Dinâmicas de Identidade? *Nação e Defesa*, 88, 113-134.
- Chambouleyron, I. C., & Resende, E. S. (2006). Duque de Caxias e Maria Quitéria na mesma trincheira: o questionamento das representações do masculino e feminino pela mulher combatente. *30º Encontro Anual da ANPOCS*. Caxambú.
- Covas, M. d. (1993). Evolução da Participação da Mulher Portuguesa no Mercado de Trabalho ao Longo das Últimas Décadas. In *Estudos sobre as Mulheres em Portugal*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Dahrendorf, R. (1974). *Ensaio da Teoria da Sociedade*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Dantas, A. R. (2016). Análise de Conteúdo: Um Caso de Aplicação ao Estudo dos Valores e Representações Sociais. In M. Lisboa, *Metodologias de Investigação Sociológica*. V.N. Famalicão: Húmus.
- Deaux, K., & Lewis, L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 991-1004.
- Duarte, C. L., & Nunes, E. É. (2019). Pioneiras: Regina Mateus. *Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher*, 41, 161-166.

- Dubar, C. (1997). *A Socialização: Construção das Identidades Sociais e Profissionais*. Porto: Porto Editora.
- Exército Português. (2018a). *Categoria Praças*. Retrieved from Site Oficial do Exército Português: <https://www.exercito.pt/pt/recrutamento/categorias/pra%C3%A7as>
- Exército Português. (2018b). *Categoria Sargentos*. Retrieved from Site Oficial do Exército Português: <https://www.exercito.pt/pt/recrutamento/categorias/sargentos>
- Exército Português. (2018c). *Categoria de Oficiais*. Retrieved from Site Oficial do Exército Português: <https://www.exercito.pt/pt/recrutamento/categorias/oficiais>
- Ferreira, M. L. (2001). *Pensar no feminino*. Lisboa: Edições Colibri.
- Fiske, S., & Stevens, L. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. In S. Oskamp, & M. Costanzo, *Gender issues in contemporary society* (pp. 173-196). Claremont Symposium on Applied Social Psychology.
- Furtado, I. C. (2013). *Género e Profissões: Uma Análise Empírica para Portugal*. Ms, Universidade dos Açores, Economia e Gestão, Ponta Delgada.
- Giddens, A. (2013). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2004). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. Brown, & R. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 71-100). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Guerra, I. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e Formas de Uso*. Cascais: Príncípia.
- INE. (2019a). *Instituto Nacional de Estatística: Sistema de Metainformação*. Retrieved from <http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/5085>
- INE. (2019b). *Instituto Nacional de Estatística: Sistema de Metainformação*. Retrieved from <http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/5086>

- INE. (2019c). População empregada (Série 2011 - N.º) por Sexo ; Anual : Inquérito ao Emprego.
- INE. (2019d). Taxa de emprego (Série 2011 - %) por Sexo; Anual: Inquérito ao Emprego.
- INE. (2019e). Taxa de desemprego (Série 2011 - %) por Sexo; Anual: Inquérito ao Emprego.
- INE. (2019f). População empregada (Série 2011 - %) por Sexo e Regime de duração de trabalho; Anual: Inquérito ao Emprego.
- Lima, F. I., Voig, A. E., Feijó, M. R., Camargo, M. L., & Cardoso, H. F. (2017). A influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. *Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 19(1), 33-50.
- Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. Nova Iorque: Free Press.
- Lisboa, M. (2016a). As metodologias de investigação no estudo das desigualdades sociais: conhecimento científico, políticas públicas e cidadania. In M. Lisboa (Ed.), *Metodologias de Investigação Sociológica*. Vila Nova de Famalicão: Húmus.
- Lisboa, M. (2016b). Questionários para Inquéritos Sociológicos. In M. Lisboa (Ed.), *Metodologias de Investigação Sociológica*. Vila Nova de Famalicão: Húmus.
- Ministério da Defesa Nacional. (1990, Janeiro 25). *Diário da República n.º 21/1990, Série I de 1990-01-25: Portaria n.º 60/90*. Retrieved from Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-/asearch/335262/details/maximized?perPage=100&anoDR=1990&types=SERIE I&search=Pesquisar>
- Ministério da Defesa Nacional. (1991, Novembro 11). *Diário da República n.º 259/1991, Série I-B de 1991-11-11: Portaria n.º 1156/91*. Retrieved from Diário da República Eletrónico: <https://data.dre.pt/eli/port/1156/1991/11/11/p/dre/pt/html>
- Ministério da Defesa Nacional. (1996, Julho 04). *Diário da República n.º 153/1996, Série I-B de 1996-07-04: Portaria n.º 238/96*. Retrieved from Diário da República Eletrónico: <https://data.dre.pt/eli/port/238/1996/07/04/p/dre/pt/html>

- Moreira, H., Moura, A., Pinheiro, P., & Ribeiro, I. (2013). As Mulheres no Exército Português: Perceção de Integração e o Desenvolvimento da Carreira Militar. *Revista Militar*, 2536, 415-444.
- Moreira, N. (2011). *Instituições Militares: Uma Análise Sociológica*. Ms, Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Neto, A., Cid, M., Pomar, C., Peças, A., Chaleta, E., Folque, A., . . . Machado, C. G. (1999). *Estereótipos de Género*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Nogueira, C., & Saavedra, L. (2007). Estereótipos de género. Conhecer para os transformar. In J. V. Pedroso, *A Dimensão de Género nos Produtos Educativos Multimédia* (pp. 11-30). Lisboa: Ministério da Educação-Direcção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular.
- Perista, H. (1999). *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho: Uma Questão de Género*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Presidência da República. (1968, Julho 11). *Diário do Governo n.º 163/1968, Série I de 1968-07-11: Lei n.º 2135*. Retrieved from Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-/asearch/272665/details/maximized?search=Pesquisar&ano=1968&perPage=100&types=DR&dreId=68625>
- Presidência da República. (2018, Dezembro 27). *Diário da República n.º 249/2018, Série I de 2018-12-27: Decreto do Presidente da República n.º 100/2018*. Retrieved from Diário da República Eletrónico: <https://data.dre.pt/eli/decpresrep/100/2018/12/27/p/dre/pt/html>
- Presidência do Conselho - Defesa Nacional - Gabinete do Ministro. (1972). *Diário do Governo n.º 184/1972, Série I de 1972-08-08: Portaria n.º 439/72*. Retrieved from Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/676229/details/maximized?perPage=100&sort=whenSearchable&q=educa%C3%A7%C3%A3o+f%C3%ADsica&sortOrder=ASC>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

- República Portuguesa: Defesa Nacional. (2015). *Presença Feminina nas Forças Armadas em Número: Dados do Ministério da Defesa Nacional*. Retrieved from XXII Governo-República Portuguesa: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=277de1d2-06dd-4097-acd9-708302d29023>
- República Portuguesa: Defesa Nacional. (2017). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional: 2015*. Ministério da Defesa Nacional .
- Rodrigues, F. (2018). Assimetrias Sociais Reproduzidas nas Organizações. In *Lígia Amâncio: O Género como Ação sobre o Mundo*. Lisboa: Centro de Investigação e de Intervenção Social (CIS-IUL).
- Rosa, A. (2007). *(O) Braço Forte, (A) Mão Amiga: Um estudo sobre Dominação Masculina e Violência Simbólica em uma Organização Militar*. Ms, Universidade Federal de Lavras.
- Rosa, A., & Brito, M. (2008). Mulheres Fardadas: Reflexões sobre Dominação Masculina e Violência Simbólica na Organização Militar. *XXXII Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro.
- Saavedra, L. (2015). Assimetrias de Género nas Escolhas Vocacionais. In T. Pinto, C. Nogueira, C. Vieira, I. Silva, L. Saavedra, M. J. Silva, . . . V. Prazeres, *Guião de Educação. Género e Cidadania 3º Ciclo do Ensino Básico* (pp. 261-269). Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Saavedra, L., Taveira, M. d., & Silva, A. D. (2010). A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Fatores explicativos e pistas para intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 11*(1), 49-59.
- Santos, J. L. (2012). *Forças Armadas em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Santos, M., & Amâncio, L. (2014). Sobreminorias em profissões marcadas pelo género: consequências e reações. *Análise Social, 212*, 700-726.
- Segal, M. (1999). Funções Militares das Mulheres numa Perspectiva Comparada: Passado, Presente e Futuro. *Nação e Defesa, 88*, 15-43.
- Shouten, M. J. (2011). *Uma Sociologia do Género*. Vila Nova de Famalicão: Húmus.

- Silva, A. D., & Taveira, M. d. (2012). A Educação e o Desenvolvimento da Carreira das Mulheres. *Exequo Revista da APEM*, 25, 165-178.
- Silva, M. (2002). *A Igualdade de Género - Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Silva, M. C. (2012). *Desigualdades de Género: Família, Educação e Trabalho*. Vila Nova de Famalicão: Húmus.
- Silva, M. R. (1982). *Feminismo em Portugal na voz de Mulheres Escritoras do Início do Séc. XX*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Silva, S. M. (2010). Mulheres e feminilidades em culturas ocupacionais de hegemonia masculina. In *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Statham, J. (1986). *Daughters and Sons: Experience of Non-Sexist Childraising*. Blackwell Pub.
- Stoller, R. (1993). *Masculinidade e feminilidade: apresentações de género*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Teixeira, A. L. (2017). *Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local*. PhD, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.
- Torres, A., Pinto, P. C., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de Género ao longo da vida: Portugal no contexto Europeu*. Lisboa: Fundação Manuel dos Santos.
- Vicente, M. A. (2013). O género nas estruturas organizacionais: a diferenciação entre homens e mulheres na ocupação de funções, no acesso ao poder e nos salários. *CIES e-Working Papers*, 153.
- Vieira, C., Nogueira, C., & Tavares, T. C. (2015). Estereótipos de Género. In M. J. Cardona, C. Nogueira, Cristina Vieira, I. Piscalho, M. Uva, T. C. Tavares, & M. J. Cardona (Ed.), *Guia de Educação: Género e Cidadania 1º Ciclo* (pp. 26-32). Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

XXI Governo-República Portuguesa. (2016, Março 07). Retrieved from XXI Governo-
República Portuguesa:
[https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/noticia?i=20160307-mdn-
mulheres](https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/noticia?i=20160307-mdn-mulheres)

Young, I. M. (1980). Throwing Like a Girl: A Phenomenology of Feminine Body
Comportment Motility and Spatiality. *Human Studies*, 3, 137-156.

Apêndice A: Inquérito por Questionário

O Campo Militar em Análise: Uma Perspetiva de Género

Sou estudante do Mestrado em Sociologia da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa e estou a desenvolver uma dissertação assente nas relações de género em contexto militar.

Este inquérito visa compreender, sob uma lente de género, como o campo militar e seus setores são percecionados aos olhos da sociedade portuguesa.

Entenda-se, segundo uma lógica binária de género, os valores da feminilidade como valores socialmente construídos e reproduzidos em torno da figura biológica da mulher e os valores da masculinidade como valores socialmente construídos e reproduzidos em torno da figura biológica do homem.

Ressalvo que as respostas devem ser dadas tendo em conta os seus conhecimentos sobre os estereótipos de género construídos e reproduzidos na sociedade portuguesa e não tendo em conta a sua opinião ou o que considera ser ou não o mais correto.

1. Sexo:
 - Homem
 - Mulher
 - Outro

2. Considera o campo militar português, aos olhos da sociedade portuguesa, um campo marcado pelos valores:
 - Da masculinidade
 - Da feminilidade
 - De ambos
 - Neutro no que concerne a valores de género

3. Sabendo que as Forças Armadas Portuguesas comportam três ramos, Exército, Força Aérea e Marinha, selecione quais considera ser, aos olhos da sociedade portuguesa, os ramos mais:
 - Compatíveis com os valores da masculinidade: (escolha múltipla, pelo menos uma seleção obrigatória)
 - Exército Português

- Força Aérea Portuguesa
 - Marinha Portuguesa
 - Nenhum
 - Compatíveis com os valores da feminilidade: (escolha múltipla, pelo menos uma seleção obrigatória)
 - Exército Português
 - Força Aérea Portuguesa
 - Marinha Portuguesa
 - Nenhum
4. Sabendo que a hierarquia militar comporta, por ordem crescente, as posições hierárquicas de Praças, Sargentos e Oficiais, selecione quais considera ser, aos olhos da sociedade portuguesa, as posições hierárquicas mais:
- Compatíveis com os valores da masculinidade: (escolha múltipla, pelo menos uma seleção obrigatória)
 - Praças
 - Sargentos
 - Oficiais
 - Nenhuma
 - Compatíveis com os valores da feminilidade: (escolha múltipla, pelo menos uma seleção obrigatória)
 - Praças
 - Sargentos
 - Oficiais
 - Nenhuma
5. As diversas posições hierárquicas comportam várias especialidades de âmbito administrativo (serviços) e operacional (armas). Selecione para as mesmas, qual considera ser, aos olhos da sociedade portuguesa, as especialidades mais:
- Compatíveis com os valores da masculinidade: (escolha múltipla, pelo menos uma seleção obrigatória)
 - Especialidades administrativas (serviços)
 - Especialidades operacionais (armas)
 - Nenhuma
 - Compatíveis com os valores da feminilidade: (escolha múltipla, pelo menos uma seleção obrigatória)
 - Especialidades administrativas (serviços)

- Especialidades operacionais (armas)
 - Nenhuma
6. Nas Forças Armadas Portuguesas, os militares podem prestar serviço em regimes de tempo limitado de contrato ou voluntariado, ou vincularem-se permanentemente às mesmas, em regime de quadros permanentes. Selecione quais considera ser, aos olhos da sociedade portuguesa, os regimes mais:
- Compatíveis com os valores da masculinidade: (escolha múltipla, pelo menos uma seleção obrigatória)
 - Regimes de serviço de tempo limitado (RV/RC)
 - Regime de serviço com vinculação permanente (QP)
 - Nenhum
 - Compatíveis com os valores da feminilidade: (escolha múltipla, pelo menos uma seleção obrigatória)
 - Regimes de serviço de tempo limitado (RV/RC)
 - Regime de serviço com vinculação permanente (QP)
 - Nenhum

Apêndice B: Modelo de Análise do Inquérito por Questionário

Objetivos do Questionário		Dimensões Militares em Análise	Questões do questionário tendo em conta os objetivos
Perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, qual a perceção do campo militar, sobre uma lente de género.		Campo Militar (Forças Armadas Portuguesas);	Questão nr. 2
Perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, qual a perceção dos ramos militares, sobre uma lente de género.	Quais os ramos maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade.	Ramos: Exército Português; Força Aérea Portuguesa; Marinha Portuguesa;	Questão nr. 3
	Quais os ramos maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade.		
Perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, qual a perceção das posições hierárquicas do Exército Português, sobre uma lente de género.	Quais as posições hierárquicas do Exército Português maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade.	Posições Hierárquicas: Praças; Sargentos; Oficiais;	Questão nr. 4
	Quais as posições hierárquicas do Exército Português, maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade.		
Perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, qual a perceção das especialidades do Exército	Quais as especialidades do Exército Português maioritariamente	Funções/Especialidades: Administrativas (Serviços); Operacionais (Armas);	Questão nr. 5

<p>Português, sobre um lente de género.</p>	<p>compatíveis com os valores da masculinidade.</p>		
<p>Perceber, aos olhos da sociedade portuguesa, qual a perceção dos regimes de prestação de serviço do Exército Português, sobre um lente de género.</p>	<p>Quais as especialidades do Exército Português maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade.</p>	<p>Regimes de Serviço: Regime de Serviço com Vinculação Permanente (QP); Regimes de Serviço de Tempo Limitado (RV/RC);</p>	<p>Questão nr. 6</p>
	<p>Quais os regimes de prestação de serviço maioritariamente compatíveis com os valores da masculinidade.</p>		
	<p>Quais os regimes de prestação de serviço maioritariamente compatíveis com os valores da feminilidade.</p>		

Apêndice C: Consentimento Informado das Entrevistas

Consentimento Informado

O meu nome é Margarida Monte, sou mestranda em Sociologia na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, sob a orientação da Professora Doutora Ana Lúcia Teixeira e a coorientação do Professor Doutor Manuel Lisboa. Encontro-me a realizar uma investigação para a obtenção do grau de mestre, dentro dos estudos de género, mais especificamente sobre a influência da socialização de género nos processos de escolha e gestão de carreira das mulheres militares do Exército Português.

A sua colaboração consistirá numa entrevista individual que abordará questões relativas ao seu percurso de vida, abrangendo três dimensões essenciais, a familiar, a educacional e a laboral.

Os dados recolhidos com esta entrevista serão analisados e interpretados somente para efeitos da investigação em causa e utilizados exclusivamente com intuito académico e científico, garantindo, desta forma a sua confidencialidade e anonimato.

De modo a facilitar a recolha e a análise detalhada dos dados, gostaria de obter uma autorização para gravar, em áudio, a entrevista que se segue, bem como para utilizar algumas passagens transcritas, não identificadas, do seu discurso, no decorrer da dissertação.

Ressalvo que comporta o direito de não responder a questões que não queira e de se pretender, parar a entrevista a qualquer momento. Mais informo que não existem respostas corretas ou incorretas, apenas as suas opiniões e relatos acerca da sua experiência de vida nas dimensões acima referidas.

Eu _____, aceito participar na investigação em curso e autorizo a gravação áudio da mesma, bem como a utilização de algumas passagens transcritas, não identificadas, do meu discurso, no decorrer da dissertação.

Data: ____ / ____ / _____

Hora do início da entrevista: _____

Local de realização da entrevista: _____

Apêndice D: Guião das Entrevistas em Profundidade

Objetivo Geral	
Dimensões em análise	Questões-Guia

Caracterizar socio demograficamente a entrevistada	
Caracterização sociodemográfica da entrevistada	<p>Qual a sua idade?</p> <p>Quais as suas habilitações literárias?</p> <p>Qual o seu estado civil?</p> <p>Tem filhos/as?</p>
Caracterizar institucionalmente a entrevistada	
Caracterização institucional da entrevistada	<p>Qual o seu posto no Exército Português?</p> <p>Qual a sua especialidade no Exército Português?</p> <p>Qual o seu regime de prestação de serviço no Exército Português?</p> <p>Qual a unidade de colocação?</p>
Compreender os processos familiares de socialização de género no decorrer da infância/adolescência	
(Recordando as suas vivências experienciadas no decorrer da infância e adolescência...)	
Caracterização do agregado familiar da infância/adolescência	<p>Durante a infância/adolescência, por quem era constituído o seu agregado familiar?</p> <p>Tem irmãos/irmãs? Se sim, qual a idade e o sexo dos/das mesmos/mesmas?</p> <p>Quais as habilitações literárias do seu agregado familiar da infância/adolescência?</p> <p>Quais eram as profissões do seu agregado familiar no decorrer da infância/adolescência?</p>

<p>Distribuição das Tarefas Domésticas</p>	<p>Tem memória de como era feita a distribuição das tarefas domésticas pelo agregado familiar, no decorrer da sua infância/adolescência? Considera a existência de uma distribuição específica de tarefas, por sexo? (Se foram partilhadas pelo agregado ... o teor e a dedicação temporal às mesmas eram iguais, por sexo?)</p>
<p>Distribuição dos Cuidados Parentais</p>	<p>Tem memória de como era feita a distribuição dos cuidados parentais pelo agregado familiar, no decorrer da sua infância/adolescência? Considera a existência de uma distribuição específica de cuidados, por sexo? (Se foram partilhados pelo agregado ... o teor e a dedicação temporal aos mesmos eram iguais, por sexo?)</p>
<p>Tratamento, por sexo, no seio familiar</p>	<p>Considera a existência de diferenças no modo como rapazes e raparigas eram tratados no seio familiar? Ex: - brincadeiras autorizadas; - ajudas em tarefas domésticas; - espaços autorizados a frequentar; - amizades, namoros;</p>
<p align="center">Compreender os processos escolares de socialização de género no decorrer da infância/adolescência</p>	
<p>Tratamento, por sexo, na escola</p>	<p>Tem memória, ao longo da sua formação escolar, da existência de diferentes atitudes e/ou expectativas dos professores/funcionários quanto ao</p>

	comportamento dos alunos e das alunas? Se sim, quais?
Tratamento, por sexo, nas diferentes disciplinas	Alguma vez, apercebeu-se de uma atitude diferenciada para com os alunos e para com as alunas, em diferentes disciplinas? Se sim, em quais e de que forma?
Analisar as práticas de género no decorrer da vida adulta	
(Concentrando-se nos tempos atuais...)	
Caracterização do agregado familiar atual	Atualmente, por quem é constituído o seu agregado familiar?
Distribuição das tarefas domésticas	Como é feita a distribuição das tarefas domésticas, pelo agregado familiar atual? Existe uma distribuição específica de tarefas, por sexo? (Se são partilhadas pelo agregado ... o teor e a dedicação temporal às mesmas são iguais, por sexo?)
Distribuição de cuidados parentais (quando aplicável)	É responsável pelo cuidado, mesmo que parcial de alguma pessoa em situação de dependência (filhos, outras crianças, idosos ou pessoas com deficiências...)? No caso de ter filhos, ou de ser responsável pelo cuidado, de alguma pessoa em situação de dependência, como é feita a distribuição dos cuidados atualmente? O cuidado da mesma é partilhado com alguém? (Existe uma distribuição específica de tarefas, por sexo?)
Compreender as representações de género da entrevistada	
(Pensando agora não nas suas vivências, mas nas suas opiniões pessoais...)	

<p>Representações de gênero e características físicas</p>	<p>Considera a existência de características físicas tipicamente femininas ou características tipicamente masculinas? Porquê?</p>
<p>Representações de gênero e características de personalidade</p>	<p>Considera a existência de características de personalidade tipicamente femininas ou características de personalidade tipicamente masculinas? Porquê?</p>
<p>Representações de gênero e ocupações profissionais</p>	<p>Na sua opinião, em contexto laboral, considera a existência de profissões femininas e profissões masculinas? Porquê?</p> <p>Vários estudos têm demonstrado que os rapazes frequentam em maior número cursos como engenharias, arquiteturas, informática e que as raparigas, estão maioritariamente representadas em cursos ligados à educação, literatura, relações humanas e à saúde. Porque acha que, nos dias que correm, rapazes e raparigas fazem diferentes escolhas vocacionais?</p>
<p>Representações de gênero e papéis sociais</p>	<p>Na sua opinião, considera a existência de papéis femininos ou papéis masculinos, na sociedade? Porquê?</p> <p>Diversos estudos de género têm demonstrado que, nos dias que correm, são as mulheres que mais tempo e com mais frequência, se dedicam às diversas tarefas relacionadas com as responsabilidades domésticas, bem como com o cuidado com os filhos ou pessoas em situação de dependência. Porque acha</p>

	<p>que tal facto acontece nos dias que correm?</p> <p>Já em relação as tarefas relacionadas com a atividade laboral, os diversos dados estatísticos demonstram que a taxa de emprego em Portugal é, superior para os homens em idade ativa do que para as mulheres em idade ativa e que, em contrapartida, a taxa de desemprego é superior no caso das mulheres em idade ativa do que para os homens em idade ativa. Porque acha que isso acontece?</p> <p>Os dados mostram ainda que são mais as mulheres a trabalhar a tempo parcial (em regime <i>part-time</i>) do que os homens, e em contrapartida, no que respeita ao emprego a tempo completo/inteiro, continuam a ser os homens a estar mais presentes na atividade profissional.</p> <p>Porque acha que isto acontece?</p>
<p>Compreender as motivações/razões de ingresso ao Exército e aos seus setores laborais e analisar as previsões futuras da carreira militar</p>	
<p>(Concentrando-se nas suas motivações de alistamento à instituição militar...)</p>	
<p>Motivação de Ingresso ao Exército</p>	<p>Qual foi a motivação/razão ou motivações/razões para o seu alistamento à vida militar e em específico ao Exército Português?</p>
<p>Razão para o desempenho de serviço no posto em que se encontra e objetivo hierárquico</p>	<p>Qual a razão ou razões para o desempenho de serviço no posto hierárquico no qual se encontra?</p> <p>Qual o seu objetivo no Exército Português, a nível hierárquico?</p>

Razão para o desempenho de serviço na especialidade em que se encontra	Qual a razão ou razões da escolha da especialidade na qual se encontra? Desempenha funções na especialidade em que se formou?
Razão para o desempenho de serviço no regime de prestação em que se encontra	Qual a razão ou razões da escolha pelo regime de serviço no qual desempenha serviço?
Compreender a conceção da entrevistada sobre o ser militar no Exército Português e sobre o ser militar nos diversos setores laborais, sob uma lente de género	
(Concentrando-se novamente na sua opinião pessoal...)	
Conceção do ser militar no Exército Português	Na sua opinião, considera a profissão militar, uma profissão masculina ou uma profissão feminina? Porquê? Não pensando nos critérios de admissão, mas em características individuais e pessoais Quais as características essenciais que caracterizam um militar, em específico, um militar do Exército Português?
Conceção do ser militar nos diversos postos hierárquicos (Praça, Sargento, Oficial)	Pensando agora nas diversas categorias, Praças, Sargentos, Oficiais: Na sua opinião, das três categorias hierárquicas (praças, sargentos, oficiais), qual considera a mais feminina e a mais masculina? Porquê? Não pensando nos critérios de admissão, mas em características individuais e pessoais Quais as características essenciais, que caracterizam um Oficial do Exército Português? Porquê?

	<p>Um Sargento do Exército Português? Porquê?</p> <p>Uma Praça do Exército Português? Porquê?</p>
<p>Conceção do ser militar nas diversas especialidades (Armas e Serviços)</p>	<p>Na sua opinião, em relação às especialidades das armas e dos serviços, qual considera a mais feminina e a mais masculina? Porquê?</p> <p>Não pensando nos critérios de admissão, mas em características individuais e pessoais</p> <p>Quais as características essenciais, que caracterizam um militar das Armas? Porquê?</p> <p>Dos Serviços? Porquê?</p>
<p>Conceção do ser militar nos diversos regimes de serviço (RC/RV e QP)</p>	<p>Na sua opinião, em relação aos QP e aos RV/RC, qual o regime de prestação de serviço que considera ser o mais masculino e o mais feminino? Porquê?</p> <p>Não pensando nos critérios de admissão, mas em características individuais e pessoais</p> <p>Tendo em conta os diferentes regimes de prestação de serviço, RC/RV e QP: Quais as características essenciais, que caracterizam um militar em QP? Em RV/RC? Porquê?</p>
<p>Compreender a perceção da entrevistada quanto à tendência do posicionamento militar feminino no Exército Português</p>	
<p>(Tendo em conta os dados estatísticos relativos à participação militar feminina no Exército Português...)</p>	

<p>Sub-representação das mulheres nas Forças Armadas no geral e em específico no Exército Português</p>	<p>Pedia que enumerasse possíveis razões para o seguinte facto (confirmado estatisticamente): As mulheres estarem, nos dias que correm, sub-representadas em comparação com os homens, nas Forças Armadas Portuguesas, especialmente no Exército Português.</p>
<p>Maior concentração das mulheres militares do Exército no posto hierárquico mais baixo (Praça)</p>	<p>Pedia que enumerasse possíveis razões para o seguinte facto (confirmado estatisticamente): As mulheres militares do Exército Português estarem maioritariamente concentradas no posto de Praça, e menos nos postos de Sargentos e Oficial.</p>
<p>Maior concentração das mulheres militares do Exército nas especialidades dos serviços</p>	<p>Pedia que enumerasse possíveis razões para o seguinte facto (confirmado estatisticamente): As mulheres militares do Exército Português estarem maioritariamente concentradas nas especialidades dos serviços, e menos nas especialidades das armas.</p>
<p>Maior concentração das mulheres militares nos regimes que não envolvem a vinculação permanente com a instituição</p>	<p>Pedia que enumerasse possíveis razões para o seguinte facto (confirmado estatisticamente): As mulheres militares do Exército Português estarem maioritariamente concentradas nos regimes de prestação de serviço que não envolvem o compromisso permanente com a instituição (RV/RC) e menos no regime de permanência (QP).</p>

Quero desde já agradecer o seu contributo e a sua disponibilidade em colaborar na investigação em curso. Como referi inicialmente, os dados recolhidos com esta entrevista serão apenas utilizados para fins académicos e científicos, pelo que serão tratados de forma completamente confidencial. Qualquer dúvida que disponha pode sempre, novamente, entrar em contacto comigo. Quando acabar a dissertação, terei todo o gosto em partilhá-la consigo.

Anexo A: Especialidades, classes, armas e serviços em que teve início a incorporação feminina

Exército	Marinha	Força Aérea	
Arma de Engenharia	Médicos	Pilotos	Mecânicos de material aéreo
Arma de Transmissões	Farmacêuticos Navais	Navegadores	Mecânicos de material terrestre
Serviços:	Especialistas	Técnicos de informática	Mecânicos de electricidade
Saúde	Enfermeiros	Técnicos de operações de meteorologia	Mecânicos de electrónica
Administração militar	Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	Técnicos de operações de circulação aérea e radar de tráfego	Mecânicos de electricidade e instrumentos de aviação
Informática	Electrotécnicos	Técnicos de detecção e conduta de interceptação	Mecânicos de armamento e equipamento
Material	Maquinistas Navais	Técnicos de manutenção de material aéreo	Mecânicos de abastecimentos
Pessoal	Abastecimentos	Técnicos de manutenção de material terrestre	Construção e manutenção de infra-estruturas
Justiça e Disciplina	Condutores	Técnicos de manutenção de material	Serviço de saúde
Cartográfico	Mecânicos de automóveis	Técnicos de manutenção de armamento e equipamento	Polícia Aérea
Reconhecimento das transmissões	Electricistas	Técnicos de abastecimentos	Secretariado e apoio de serviços
Transportes	Músicos	Técnicos de pessoal e apoio administrativo	Músicos
Educação física	Condutores de Máquinas	Operador de comunicações	
Bandas	Radaristas	Operador de meteorologia	
Material de instrução	Comunicações	Operador de circulação aérea e radarista de tráfego	
	Dispenseiros	Operador de circulação aérea e radarista de detecção	
		Operador de informática	
		Operador de sistemas de assistência e socorro	

Fonte: (Carreiras, Mulheres Militares em Portugal (1992-1998): Políticas, Processos e Protagonistas, 1999)