

ELISA PINHEIRO BORGES

*As Agentes  
da  
Polícia de Segurança Pública  
e as  
limitações de progressão na carreira policial*

MESTRADO EM ESTUDOS SOBRE AS MULHERES  
**UNIVERSIDADE ABERTA**  
LISBOA

ELISA PINHEIRO BORGES

*As Agentes  
da  
Polícia de Segurança Pública  
e as  
limitações de progressão na carreira policial*

Orientadora  
Professora Doutora Maria das Dores Guerreiro

Dissertação de Mestrado em Estudos sobre as Mulheres  
UNIVERSIDADE ABERTA  
2008

**INDÍCE**

	Pág.
INDÍCE .....	1
INDÍCE DE QUADROS .....	2
INDÍCE DE GRÁFICOS .....	4
AGRADECIMENTOS .....	5
ABSTRACT .....	6
RESUMO .....	7
INTRODUÇÃO .....	8
PARTE I	
1. CONSTRUÇÃO SOCIAL DE DIFERENÇA .....	13
1.1. O Conceito de Género .....	13
1.2. Estereótipos Sexuais .....	15
2. A MULHER E O MUNDO DO TRABALHO .....	18
2.1. Igualdade de direitos e de oportunidades .....	18
2.2. A divisão sexual do trabalho .....	22
2.3. O trabalho e a mulher .....	23
PARTE II	
1. A POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA .....	32
1.1. O conceito de Polícia .....	32
1.2. A instituição policial .....	32
1.3. A profissão de Polícia .....	33
1.4. História da Polícia em Portugal .....	34
2. BREVE RESENHA HISTÓRICA DAS MULHERES POLÍCIAS .....	39
2.1. No Mundo .....	39
2.2. Em Portugal .....	41
2.2.1. História da Mulheres na Polícia de Segurança Pública .....	41
2.2.2. História das Mulheres na Guarda Nacional Republicana .....	52
PARTE III	
1. OBJECTO DE ESTUDO E OBSERVÁVEIS .....	54
1.2. Construção da amostra .....	54
2. MÉTODOS E TÉCNICAS .....	55
2.1. Inquérito .....	55
2.1.1. Aplicação dos questionários .....	56
2.1.2. A realização das entrevistas .....	57
2.1.3. Análise estatística .....	57
3. APRESENTAÇÃO DOS DADOS AMOSTRAIS .....	58
3.1. As mulheres agentes da PSP .....	58
3.1.1. Dados demográficos .....	58
3.1.1.1. Cruzamento de dados demográficos .....	60
3.1.2. Tomadas de decisão .....	60
3.1.3. Dados profissionais .....	62
3.1.3.1. Cruzamento de dados profissionais .....	65
3.1.4. Representações das agentes sobre atitudes de género na instituição policial .....	71
3.1.5. A promoção a subchefe .....	74
3.1.6. A conciliação entre a vida familiar e a vida profissional .....	78
3.2. As mulheres polícias casadas com colegas de profissão .....	85
3.2.1. Casos em que elas progrediram e os maridos não .....	85
3.2.2. Casos em que elas progrediram assim como eles .....	88
3.2.3. Casos em que elas não progrediram e os maridos .....	91
4. INTERPRETAÇÃO E SÍNTESE DOS INQUÉRITOS E ENTREVISTAS .....	96
4.1. Dados do Inquérito por Questionário .....	96
4.2. Entrevista .....	99
CONCLUSÃO .....	101
BIBLIOGRAFIA .....	104
ANEXOS .....	114

**ÍNDICE DE QUADROS**

	Pág.
<b>Quadro 1</b> Nº de homens e mulheres admitidos aos cursos de agentes e nº de homens e mulheres que concluíram os cursos de agentes, desde 1977 até 1984 .....	47
<b>Quadro 2</b> Nº de homens e mulheres agentes da PSP que concorreram aos cursos de subchefes; nº de homens e mulheres admitidos(as) e nº de homens e mulheres que concluíram os cursos .....	50
<b>Quadro 3</b> Postos da cadeia hierárquica da PSP e nº de homens e mulheres em cada posto .....	51
<b>Quadro 4</b> Distribuição das agentes por idade .....	58
<b>Quadro 5</b> Situação conjugal actual das agentes .....	59
<b>Quadro 6</b> Nº de filhos das agentes .....	59
<b>Quadro 7</b> Distribuição das agentes quanto à composição do agregado doméstico .....	59
<b>Quadro 8</b> Distribuição das agentes quanto às habilitações literárias actuais .....	59
<b>Quadro 9</b> Residência do núcleo familiar das agentes .....	60
<b>Quadro 10</b> Distribuição das agentes quanto ao motivo que as levou a prosseguirem os estudos se estiverem a estudar neste momento .....	61
<b>Quadro 11</b> Distribuição das agentes quanto ao motivo que as levou a não prosseguirem os estudos, se não estiverem a estudar neste momento .....	61
<b>Quadro 12</b> Distribuição das agentes quanto à sua situação na altura em que concorreram à PSP .....	61
<b>Quadro 13</b> Distribuição das agentes quanto à razão que teve maior peso na sua decisão de enveredar pela profissão .....	62
<b>Quadro 14</b> Distribuição das agentes quanto aos projectos que tinham para o seu futuro dentro da instituição quando ingressaram na PSP .....	62
<b>Quadro 15</b> Distribuição das agentes pelo intervalo de anos em que ingressaram na instituição .....	63
<b>Quadro 16</b> Distribuição das agentes pelo tipo de serviço que executam actualmente .....	63
<b>Quadro 17</b> Distribuição das agentes pelo intervalo de tempo em que executam o mesmo tipo de serviço .....	64
<b>Quadro 18</b> Distribuição das agentes pelo grau de satisfação com a sua vida dentro da instituição .....	64
<b>Quadro 19</b> Principais motivos para as agentes terem mudado ou não de serviço .....	65
<b>Quadro 20</b> Relação entre o tipo de serviço que as agentes executam e o sentimento de que o mesmo as afasta da realidade policial .....	67
<b>Quadro 21</b> Relação entre o tipo de serviço que as agentes executam e o sentimento de que têm de outro tipo de limitações .....	69
<b>Quadro 22</b> Distribuição das agentes pelo tipo de limitações sentidas .....	69
<b>Quadro 23</b> Relação entre o tipo de serviço que as agentes inquiridas executam e a forma como passaram a executar esse tipo de serviço .....	70

<b>Quadro 24</b>	Relação entre o grau de satisfação das agentes com a vida profissional e o tipo de serviço que executam .....	71
<b>Quadro 25</b>	Distribuição das representações das agentes com afirmações sobre atitudes de género dentro da instituição .....	72
<b>Quadro 26</b>	Distribuição das agentes quanto ao nº de vezes que concorreram ao CPS .....	74
<b>Quadro 27</b>	Distribuição das agentes quanto à principal razão que as levou a nunca concorrer ao CPS .....	74
<b>Quadro 28</b>	Distribuição das agentes quanto à principal razão que as levou a concorrerem ao CPS .....	75
<b>Quadro 29</b>	Distribuição das agentes quanto ao motivo de, aquelas que concorreram, não terem aprovado nas provas de acesso ao CPS .....	75
<b>Quadro 30</b>	Distribuição das agentes quanto ao tipo de provas em que reprovaram quando concorreram ao CPS .....	75
<b>Quadro 31</b>	Distribuição das agentes pelo apoio dado pela família para elas concorrerem aos cursos de promoção .....	76
<b>Quadro 32</b>	Forma de apoio dada pelos maridos ou companheiros .....	76
<b>Quadro 33</b>	Relação entre o nº de vezes que as agentes inquiridas concorreram ao CPS e o tipo de serviço que executam .....	77
<b>Quadro 34</b>	Relação entre a situação conjugal das agentes e a razão para nunca terem concorrido ao CPS ...	78
<b>Quadro 35</b>	Nível de dificuldade das agentes em conciliar a vida familiar/pessoal com a vida profissional .....	79
<b>Quadro 36</b>	Distribuição das agentes quanto a quem se ocupa das tarefas domésticas e do cuidar dos filhos no seu agregado familiar .....	79
<b>Quadro 37</b>	Relação entre o horário de trabalho e o nível de dificuldade em conciliar a vida familiar/pessoal com a vida profissional .....	80
<b>Quadro 38</b>	Relação entre o nº de filhos das agentes e o nível de dificuldade em conciliar a vida familiar com a profissão .....	81
<b>Quadro 39</b>	Relação entre o nível de dificuldade sentido para conciliar a vida familiar/pessoal com a vida profissional e os aspectos da vida profissional que mudariam para poder haver conciliação .....	82
<b>Quadro 40</b>	Relação entre o nível de dificuldade sentido para conciliar a vida familiar/pessoal com a vida profissional e os aspectos da vida familiar que mudariam para poder haver conciliação .....	83
<b>Quadro 41</b>	Quadro de entrevistas .....	95

**ÍNDICE DE GRÁFICOS**

		Pág.
<b>Gráfico 1</b>	Comparação entre a escolaridade das agentes à data de ingresso na PSP e actualmente	60
<b>Gráfico 2</b>	Horários de trabalho	63
<b>Gráfico 3</b>	Tipo de serviço executado no ingresso e actualmente	65
<b>Gráfico 4</b>	Comparação entre a aceitação de homens e mulheres dentro da PSP relativamente a mulheres em cargos de chefia na instituição	66
<b>Gráfico 5</b>	Relação entre o tipo de serviço executado e o sentimento de limitação do tempo	67
<b>Gráfico 6</b>	Relação entre a afirmação quanto ao sentimento de limitação do tempo e o tipo de serviço que executa	68
<b>Gráfico 7</b>	Formas de discriminação percebidas pelas agentes	73

## **AGRADECIMENTOS**

À Professora Dr.<sup>a</sup> Maria das Dores Guerreiro pela paciência em ser orientadora de uma mestranda à distância.

À minha família por todo o apoio e compreensão dados.

A todas as mulheres polícias que tornaram possível este trabalho, às primeiras em especial pois abriram caminho numa época em que ser mulher era difícil e muito mais ser mulher polícia.

Aos colegas de mestrado que foram dando notícias e incentivando.

A todos muito obrigada.

## **ABSTRACT**

The present study leans over the theme of Women at work, at the Public Security Police, and the conciliation between their family live and their professional life. The first impulse for the choice of this theme was the lack of investigation in this area concerning the universe of the police women, linked with the fact of facing a very particular population.

“How are police women’s Professional careers structured?” This is our main object of investigation. Therefore, through a mail sent survey to a segment of female elements with police functions, throughout the national territory (continent and islands), we wanted to know the answer to this question. We tried to know the reasons that prevent them for proceeding in their professional career, what expectations did they have on the beginning concerning their professional career and what were their limitations.

The results obtained indicate that a great number of women perform functions in administrative-like services, working from 9 to 5 and with the weekend off, by their own choice. Their income is equal to their male colleagues in equal functions. A significant majority never applied to the promotion courses. The reasons that prevent them from applying are related to familiar questions and the fact that they can move to another place if they are promoted. They have no difficulty in conciliating professional with familiar life.

This is a primary study with the purpose of being used for further investigation work.

Key words: police women careers; work-family balance; police women.

## **RESUMO**

O presente estudo aborda a temática da mulher no trabalho, na Polícia de Segurança Pública e a conciliação da sua vida familiar com a vida profissional. O primeiro impulso para a escolha do tema foi o facto de ser muito parca a investigação neste âmbito, tendo como universo as mulheres polícias, aliado ao facto de estarmos perante uma população com características muito particulares.

Como são estruturadas as carreiras profissionais das mulheres que ingressam na Polícia de Segurança Pública? Este é o nosso principal problema de investigação. Assim, através de um inquérito por questionário enviado, por via postal, a uma amostra de elementos femininos com funções policiais, distribuída pelo território nacional (continente e ilhas), quisemos obter a resposta ao problema levantado. Procurámos saber quais as razões que as impedem de progredir na carreira profissional, quais as expectativas que tinham no início da vida profissional relativamente à mesma e quais as suas limitações para o conseguirem.

Os resultados obtidos indicam-nos que um grande número de mulheres escolhe exercer funções em serviços de tipo administrativo, com horários das 9 às 17h e fins-de-semana livres. A sua remuneração é igual à dos seus colegas homens em funções iguais. São uma maioria significativa as que nunca concorreram aos cursos de promoção. As razões que as levam a não concorrer prendem-se com questões familiares e o facto de poderem ser deslocadas quando das promoções. No regime em que trabalham não têm dificuldade em conciliar a vida familiar com a profissional.

Trata-se de um estudo exploratório com o objectivo de poder ser aprofundado em futuros trabalhos de investigação.

Palavras-chave: carreiras policiais femininas; conciliação entre vida familiar e profissional; mulheres polícia.

## **INTRODUÇÃO**

Apesar de, em determinadas culturas, as mulheres terem desempenhado papéis sociais reconhecidos, o que nos é dado a conhecer através da história é que houve sempre um modelo de dominação masculina transversal nas diversas áreas da vida em sociedade.

Ao nível das Ciências Sociais, é discutida a suposta existência, através dos tempos, de formas matriarcais de organização da vida em sociedade. No entanto, nenhum indicador o consegue afirmar com segurança.

O homem sempre terá tido um lugar de maior destaque dentro de todas as sociedades, ficando a seu cargo a chefia da família e, como tal, a obrigação de a sustentar com o esforço do seu trabalho, ficando a mulher em segundo plano, encarregue de cuidar da casa, dos filhos e dos idosos, tarefas desvalorizadas e não remuneradas.

A industrialização e o desenvolvimento capitalista transportaram as mulheres para fora de casa, passando a ocupar um lugar lado a lado com os homens na economia familiar. Foi com o início da Primeira Grande Guerra Mundial que um grande número de profissões se alargou a ambos os sexos, mesmo aquelas que eram ocupadas apenas por homens. No entanto, em algumas profissões, por serem tradicionalmente masculinas e terem características e valores de trabalho tipicamente masculinos, a integração de mulheres constituiu uma ameaça às normas e práticas de trabalho, assim como à imagem masculina da profissão (Burton, 1991 *cit in* Beauchesne, 1999:343 *apud* Marinho, 2001:10). Algumas destas profissões são as de cariz militar ou militarizado, como as forças de segurança.

As forças de segurança, para além de, até há pouco tempo, serem instituições onde a integração de mulheres era vista como ameaça, tinham características muito próprias que, de acordo com o pensamento da altura, não se coadunavam com a vida de uma mulher, muito menos quando elas eram mães e esposas. Falamos do facto de serem consideradas profissões que envolvem algum risco, e o facto de o

seu serviço principal ser efectuado por turnos, significando isto o passar noites fora de casa.

De acordo com alguns autores, os trabalhos de investigação sobre a mulher na polícia constituem um campo de estudo isolado (Beauchesne, 199:343 *et* Barlow e Denyer, 1998:166 *apud* Marinho, 2001:11). No nosso país, encontramos apenas dois trabalhos relacionados com a integração e a adaptação das mulheres nas forças de segurança: um sobre as mulheres na Polícia de Segurança Pública<sup>1</sup> e outro sobre as mulheres na Guarda Nacional Republicana<sup>2</sup>.

O acesso das mulheres aos corpos da Polícia de Segurança Pública é um facto que ocorre desde 1945<sup>3</sup>, sendo no entanto a sua expressão muito reduzida. Apesar de o mesmo não se ter passado em outras profissões, elas tinham por lei, os mesmos direitos e ganhavam o mesmo ordenado que os seus colegas do sexo masculino. No entanto, as suas funções eram limitadas e a ascensão na carreira não era permitida. As primeira mulheres a poderem ascender na carreira policial ao posto de subchefe só o puderam fazer em 1980, 35 anos depois.

Os dados consultados evidenciam que, desde 1998, a sua proporção é mais ou menos constante, rondando os 6%<sup>4</sup> do número de homens que ingressam no Curso de Formação de Agentes. Quando se tem em conta a progressão na carreira ao posto imediato, o Curso de Formação de Subchefes, verifica-se que existe uma redução no número de mulheres que o frequentam.

Esta pesquisa centra-se na análise da progressão na carreira das mulheres que ingressam na Polícia de Segurança Pública, as quais tiveram de ultrapassar vários obstáculos no sentido de conseguirem aceder a esta profissão.

Com efeito, e apesar de a Polícia de Segurança Pública ser, neste momento, uma instituição onde homens e mulheres dentro da mesma categoria funcional ou posto auferem a mesma remuneração base, constatam-se desigualdades no modo como é

---

<sup>1</sup> Marinho, Liliana, Tese de Licenciatura em Ciências Policiais, Lisboa, ISCPSI, 2001.

<sup>2</sup> Faria, João, Tese de Licenciatura em Ciências Sociais, Lisboa, ISCTE, 2000.

<sup>3</sup> Decreto-Lei n.º 34882 de 4 de Setembro de 1945 (Estatuto da Polícia de Segurança Pública), Art.º 23.º.

<sup>4</sup> Dados consultados na secção de alistamentos da Escola Prática de Polícia.

feita a progressão na carreira de umas e outros. Isto acontece apesar de ser dado o mesmo valor ao trabalho executado por um homem ou por uma mulher, e, aparentemente, serem dadas idênticas condições no acesso aos postos superiores da hierarquia.

O presente projecto visa averiguar que factores conduzem mulheres e homens, agentes, a carreiras de perfis diferenciados. Pretende-se verificar em que medida a vida familiar e a mobilidade geográfica são factores que interferem no delinear das respectivas trajectórias profissionais. Pretendemos ainda verificar de que forma é estruturada a vida em casal quando ambos os membros são polícias.

Para concretizarmos este trabalho recorreremos à análise de um vasto leque de documentação que permite ver qual o percurso feito até ao momento pelas mulheres dentro da PSP, o que nos possibilitará conhecer a sua história e a sua luta para conseguirem ter os mesmos direitos que os homens, principalmente ao nível da progressão na carreira. Realizaremos esta investigação através também, da aplicação de um inquérito por questionário, a uma amostra de elementos femininos com funções policiais na categoria de agente. Por outro lado realizaremos entrevistas a nove mulheres dentro da PSP, casadas com colegas de profissão e escolheremos três casos em que elas progrediram na carreira mais do que os maridos, três casos em que os maridos progrediram mais do que elas e três casos em que ambos os membros do casal progrediram igualmente na carreira.

O presente relatório divide-se em três partes. Na primeira parte, que dividiremos em dois capítulos, abordaremos, no primeiro, a construção social da diferença, a partir do conceito de género e dos estereótipos sexuais. Aí, veremos que homens e mulheres são encarados de forma diferente pela sociedade, o que conduz obrigatoriamente a uma divisão sexual de tarefas, implicando que haja uma caracterização de certas profissões como masculinas ou femininas. Ainda na primeira parte, dedicaremos o segundo capítulo à análise da situação das mulheres no mundo do trabalho. Subdividiremos o capítulo em três subcapítulos: no primeiro abordaremos a temática da igualdade de direitos e de oportunidades, mais concretamente alguns dos diplomas que a consagram; no segundo far-se-á uma breve alusão à divisão sexual do trabalho, desde os primórdios da humanidade; o

terceiro dedicá-lo-emos à abordagem do trabalho feminino, para que se consiga entender o percurso das mulheres e a sua relação com o trabalho dentro e fora de casa.

A segunda parte, dividida em dois capítulos, será centrada, na sua totalidade ao estudo da instituição policial e das mulheres polícias. O primeiro capítulo será dividido em dois subcapítulos e falará da Polícia de Segurança Pública. Num primeiro subcapítulo faremos uma breve alusão à polícia em três vertentes: polícia enquanto conceito, polícia enquanto instituição e polícia como profissão. No segundo subcapítulo, falaremos de forma resumida da história da polícia em Portugal. No segundo capítulo, dividido em dois subcapítulos, far-se-á uma breve resenha histórica das mulheres polícias, no mundo e em Portugal. Procuraremos contar todo o percurso e conquistas profissionais conseguidos pelas mulheres polícias, principalmente as da Polícia de Segurança Pública, ao longo de sete décadas. Basear-nos-emos principalmente em legislação e ordens de serviço internas, para o conseguirmos fazer. Far-se-á ainda um breve trecho dedicado às mulheres da Guarda Nacional Republicana, atendendo a que o ingresso das mesmas naquela instituição é recente.

Na terceira e última parte deste estudo, apresentaremos os resultados do inquérito efectuado a uma amostra representativa dos elementos femininos na categoria de agente<sup>5</sup> e os resultados das entrevistas efectuadas a nove mulheres polícias casadas com colegas de profissão. A problemática da qual partiremos e que define o objecto do presente estudo será a seguinte: ***Como são estruturadas as carreiras profissionais das mulheres que ingressam na Polícia de Segurança Pública?*** Procuraremos saber se a vida familiar das mulheres profissionais da Polícia de Segurança Pública determina o modo como progridem na sua carreira; se pelo facto de poderem ser deslocalizadas quando são promovidas abdicam de progredir na carreira; se as agentes da PSP, estando em igualdade de condições, quer a nível de condição física quer a nível de conhecimentos, com os seus colegas do sexo masculino, têm limitações de outro tipo quando pretendem candidatar-se ao posto

---

<sup>5</sup> Só podem concorrer ao posto de subchefes os(as) agentes com um mínimo de sete anos no posto ou os(as) agentes principais independentemente do nº de anos que tenham no posto. Para que um(a) agente seja promovido(a) a agente principal tem de ter um mínimo de quatro anos no posto sendo a promoção feita através avaliação curricular.

imediatos; e se quando ambos os membros do casal são agentes da PSP as suas carreiras tendem a reconfigurar-se segundo os perfis padrão das carreiras masculinas e femininas dentro da instituição.

Para dar resposta a estas questões, a nossa análise irá procurar saber em detalhe qual o tipo de serviço que é executado pelas mulheres agentes na PSP: se o serviço que fazem foi escolha sua ou da instituição, se é um tipo de serviço desvalorizado, qual o tipo de horário a que estão sujeitas, se a sua remuneração é igual à dos seus colegas em outros tipos de serviço, se o serviço que executam as afasta da realidade policial limitando o seu tempo quando elas têm necessidade de aprofundar os seus conhecimentos para concorrerem, qual a percentagem de mulheres agentes da PSP que nunca concorreram ao posto de Subchefe, qual ou quais os motivos que as levaram a abdicar da carreira e a não concorrer, se têm ou não dificuldade em conciliar a sua vida familiar com a profissional e que aspectos modificariam numa e noutra para que houvesse conciliação, quais os motivos que as fizeram ao longo da carreira mudar ou não de tipo de serviço. Perante os resultados dos inquéritos e entrevistas, e após a decomposição de aspectos importantes relativos ao tema, apresentaremos as interpretações e conclusões dos dados recolhidos. Por fim apresentaremos as conclusões gerais do estudo.

## PARTE I

### 1. CONSTRUÇÃO SOCIAL DA DIFERENÇA

#### 1.1. O conceito de género

O termo **gender** foi criado pela literatura anglo-saxónica no âmbito de estudos efectuados no campo da Sociologia e psicologia social. É traduzido para português como **género** diferenciando-se de **sexo** ( Cf. Lorber e Farrel, 1991; Hurtig, Kail e Rouch, 1991; Bason, 1992; Powell, 1993; Staggenborg, 1998).

Quando nos referimos a **sexo**, referimo-nos a um termo relacionado com as características biológicas do ser humano, como o aparelho reprodutor dos indivíduos (Powell, 1993:35) e a capacidade reprodutora das mulheres (Staggenborg, 1998:2). O ser humano é referenciado como pertencendo ao sexo feminino ou sexo masculino.

O termo **género** impôs-se na Psicologia Social americana a partir dos anos setenta (Unger, 1986 *in* Amâncio, 1992:9). São vários os investigadores, ao nível da História, Sociologia e Psicologia que ao longo das últimas três décadas têm vindo a dar definições de **género**. Powell (1993:35) define género como uma forma de categorizar os indivíduos usando as diferenças biológicas para lhes aplicar diferenças sociais. As diferenças de género são o reflexo da ideia que as pessoas têm do que é feminino ou masculino. Joan Scott (1986, *apud* Russo, 1994:50) define género como sendo uma forma de referir a organização social das relações entre os sexos, tendo por finalidade *“descobrir a extensão dos papéis sexuais e do simbolismo sexual em diferentes sociedades e períodos, para descobrir que significados têm e como funcionam para manter a ordem social ou para promover a sua alteração”*. De uma forma mais simplificada, o relatório da CIDM<sup>6</sup> de 1999, define género com *“uma construção social do masculino e do feminino. É a representação social do sexo biológico, determinada pela ideia das tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na vida pública e privada”*.

---

<sup>6</sup> Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres

Frequentemente as pessoas supõem que as diferenças de comportamento e de personalidade, entre homens e mulheres advém de diferenças a nível biológico (sexual), havendo no entanto estudos que indicam que aquelas diferenças se devem a factores sociais. Por esse facto, e segundo Susan Basow (1992:2), a pertinência da distinção entre os dois termos (sexo e género) surge da importância de se evidenciarem as diferenças entre os aspectos biológicos e os aspectos sociais.

*“Na nova psicologia de sexo e género, masculinidade e feminilidade são encaradas como construções sociais, confirmadas por distintas características biológicas de auto-apresentação e pela diferencial distribuição de papéis e estatutos sociais, sustentadas pela necessidade biológica e a necessidade de comportar-se segundo padrões socialmente desejáveis” (Rhoda Unger (1989b:17), cit in Basow, 1992:3, apud Marinho, (2001:26)).*

Segundo Basow (1992:3), atendendo a que o termo é construído pela sociedade, o género é moldado segundo critérios culturais, psicológicos e históricos, e sofre permanentemente alterações que podem variar em função de influências políticas e/ou de evolução da opinião (Osterggard, 1991:26). Daqui se extrai que em diferentes países, com diferentes culturas, existem certamente diferentes estereótipos aplicados ao que se considera feminino ou masculino, o que leva a diferentes definições que podem ainda variar no espaço e no tempo (Relatório da CIDM, 1999a:14).

As associações que cada pessoa tende a fazer, de ligar determinadas características a homens e outras a mulheres, não deixam de ser construções edificadas ao longo da vida que nos são inculcadas de forma inconsciente e com as quais nos vamos identificando.

Desde muito cedo associamos o termo masculino a características relacionadas com a força, com a agressividade, rudeza, aventura, entre outras. Por outro lado, ao termo feminino, associamos delicadeza, submissão, fragilidade, beleza, emoção. O facto de fazermos estas associações faz com que homens e mulheres sejam tratados de forma diferenciada pela sociedade.

Esta forma diferenciada de tratamento implica uma construção social da própria relação entre homens e mulheres. Esta construção implica que aquela relação se caracterize pela dominação masculina em quase todas as esferas da vida, de tal forma que a norma masculina é adoptada como norma para toda a sociedade (relatório da CIDM, 1999a:14). *“Assim, quando ocorrem mudanças que têm implicações nos modelos de pessoa, esses valores, normalmente, são incorporados no masculino”* (Amâncio, 1993b:132 *apud* Marinho, 2001:27).

Quando biologicamente se nasce homem ou mulher, passa a ser atribuído, a cada um, um conjunto de estereótipos que resultam da construção social e que passarão a ditar as normas por que cada um daqueles se terá de orientar para ser aceite pela sociedade. No entanto, esta construção sofre alterações quer no espaço quer no tempo. O que salta à vista é o facto de ser notório que se as mulheres não respeitarem essas normas de orientação para o seu estereótipo, construídas socialmente, são, na maioria das vezes, consideradas como desviantes, sendo mais facilmente apontadas do que os homens, atendendo a que a sua imagem tem menos traços socialmente positivos (Amâncio, 1992:12). A explicação para esta reacção por parte da sociedade, reside no facto de o mundo estar construído no masculino, sendo a norma padrão da sociedade a identificação do masculino com o indivíduo.

Segundo Lígia Amâncio (1994:87), a assimetria de géneros é visível atendendo a que

*“ A pessoa do sexo masculino apresenta uma diversidade de competências que a constitui em referente universal, em ideal de individualidade, aparentemente liberta de contextos, enquanto a pessoa do sexo feminino se constitui como referente exclusivo das próprias mulheres, como ideal colectivo dessa categoria, e só tem sentido dentro das fronteiras contextuais em que é definida”.*

## **1.2. Estereótipos<sup>7</sup> sexuais**

Se observarmos atentamente a situação das mulheres no trabalho, e se verificarmos as diferenças que ainda hoje existem quando comparadas com homens na mesma profissão, colocamos em questão muitas vezes se elas estarão a usufruir dos direitos

---

<sup>7</sup> O conceito estereótipo foi utilizado pela primeira vez por um jornalista, Walter Lippmann, que o definiu como imagens determinadas culturalmente que se intrometem na faculdade cognitiva individual e na forma de como ele ou ela percepciona o mundo (Crawford e Unger, 2000:37).

fundamentais consignados na Constituição da República Portuguesa, lei fundamental do país.<sup>8</sup>

Numa sociedade em que o mercado de trabalho é masculinizado, o trabalho das mulheres ainda hoje é visto como um complemento ao orçamento familiar obtido pelo homem. Este facto remete a sua posição no trabalho para uma posição de inferioridade em relação ao trabalho do homem.

Se é certo que nestes últimos trinta anos se tem verificado um progresso significativo na participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como ao nível das suas qualificações, também é certo que continuam a ser objecto de pesquisa, quer as formas de desigualdade que se manifestam no acesso a muitas profissões, quer os comportamentos discriminatórios ou a hostilidade de que continuam a ser vítimas. Estes comportamentos estão intimamente ligados aos estereótipos atribuídos a cada sexo.

Os primeiros estudos realizados sobre categorias sexuais foram efectuados na Europa. Desses estudos podemos destacar a investigação feita por Rocheblave-Spenlé em 1964 sobre os conteúdos dos estereótipos sexuais, e a investigação feita no mesmo ano por Chombart e Lauwe sobre a imagem da mulher em vários países europeus ( Amâncio 1994:49).

No estudo de Rocheblave-Spenlé, demonstrou-se uma unanimidade intercultural e intersexos na associação de adjectivos como dinâmico, agressivo, emocionalmente estável ao estereótipo masculino. O estereótipo feminino era caracterizado pela passividade, submissão e instabilidade emocional. Quando comparados os estereótipos relativos a cada sexo, o feminino apresentava um número maior de características negativas que o masculino.

Dos estudos de Ashmore e Delboca, em 1979, verificou-se que quando não existe interacção ou uma informação concreta sobre as características de um indivíduo, o

---

<sup>8</sup> **Artigos da Constituição :** Artº 13º (Princípio da igualdade) -1. Todos os cidadãos gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição; Artº 58º (Direito ao trabalho) – 1.Todos têm direito ao trabalho; 2- Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover : a) (...); b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.

simples facto de se conhecer o sexo do mesmo é suficiente para se formarem impressões baseadas em traços dos respectivos estereótipos (Amâncio 1994:52).

Em todos os estudos referidos anteriormente, se considerarmos as conotações valorativas dos estereótipos sexuais, verificamos que as comparações entre sexos são significativamente mais desfavoráveis às mulheres, por ser o género feminino aquele que abarca os pólos negativos de uma grande parte das características associadas ao género masculino com excepção da expressão de sentimentos.

De acordo com estes resultados, verificamos que alguns autores concluem que as mulheres têm uma identidade negativa (Williams, 1984, *apud* Amâncio, 1994:53). Outros, no entanto, consideram que *“A identidade negativa das mulheres não pode ser vista como um factor de uma psicologia feminina, mas sim, como um resultado da internalização da especificidade do seu modo de ser, em relação ao modo de ser masculino, que, devido à sua universalidade, aparece como uma referência simbólica para a realização da distintividade”* (Amâncio, 1994:54).

Em Portugal, Lígia Amâncio foi uma das pioneiras na investigação acerca do conteúdo e da organização dos estereótipos. De um primeiro estudo efectuado pela autora, verificou-se que os resultados da análise apontaram como estando associadas à figura da mulher características como a fragilidade, sensualidade, companheirismo, entre outros. Associadas à figura do homem surgiam características como honestidade, capacidade de trabalho, responsabilidade (Amâncio, 1994:56).

O estereótipo feminino está saturado de traços relacionados com a afectividade e com a imagem de uma mulher erotizada, não se encontrando qualidades direccionadas para o trabalho, ao contrário do que acontece com o estereótipo masculino.

Este será um dos factores que contribui para um aumento das dificuldades que se apresentam às mulheres no mundo do trabalho. As mulheres não são avaliadas pelas suas competências individuais, mas pelo facto de serem mulheres.

Para alguns autores, os traços dos estereótipos sexuais servem para os sujeitos elaborarem juízos sobre os outros e os seus comportamentos, e estas percepções traduzem-se numa assimetria entre o masculino e o feminino.

As diferenças nas representações dos sexos levam a compreender a maior exposição das mulheres quando se encontram em certos contextos, “ (...) *já que o significado da feminilidade é colectivo e depende de uma localização específica no sistema social*” (Carreiras, 1997:40).

Segundo Carreiras, a abertura do mercado de trabalho às mulheres criou várias subcategorias de mulheres, “ (...) *em geral, a de mulher trabalhadora, e, de uma forma mais específica, a de mulher empresária, mulher militar, (...)*” (Carreiras, 1997:41). Lígia Amâncio salienta que “ (...) *o pensamento social encontrou formas de particularização das mulheres que entram nas chamadas profissões masculinas, e que consistiriam na sua “masculinização” (...)*” (Amâncio, 1993:132).

## **2. A MULHER E O MUNDO DO TRABALHO**

### **2.1. Igualdade de direitos e de oportunidades**

É o século XX que escreve na sua história a entrada das mulheres na educação e no trabalho apesar da desigualdade no acesso à escola e da separação ao nível das profissões. A Primeira Guerra Mundial é um marco importante para a escolarização e actividade das mulheres (Lagrove, 1995:505).

No período pós-guerra, e apesar de todos os problemas que se instalaram nas sociedades industrializadas, a educação e o trabalho feminino progrediram. Abrem-se escolas e cursos intensificando-se a educação para a domesticidade.

As mulheres jovens são encorajadas a limitarem os seus estudos ao ensino primário e tenta-se incutir-lhes o investimento “ (...) *em profissões femininas ao serviço dos outros*” (Lagrove, 1995:511).

Apesar da abertura à escolarização das mulheres na primeira metade do séc. XX, há muitas que não se aventuram profissionalmente. “A *ideologia familialista incita-as a procurar um compromisso entre mulher culta e mulher do lar (...)*” (Lagrove, 1995:513).

No segundo quarto do século XX, em vários países da Europa, o desemprego masculino é atribuído à progressão do trabalho feminino. Por esse motivo, surgem limitações de vária ordem ao emprego por parte de mulheres.

*“Em Portugal, em 1935, ela<sup>9</sup> foi proibida em qualquer sector onde existisse um homem inscrito no desemprego. Em Espanha, na mesma data, proibiu-se a contratação de mulheres para outros trabalhos que não os trabalhos agrícolas. (...) foi suprimida na Áustria a pensão das viúvas que trabalhassem. (...). Na Bélgica (...) foi-lhes proibido o acesso à administração pública”* (Lagrove, 1995:515).

Nas décadas seguintes à Segunda Grande Guerra, as mulheres começam cada vez mais a ser integradas no sistema educativo e no mundo do trabalho, no entanto, e apesar da sua participação na economia dos vários países, não tiram dessa participação quaisquer benefícios.

Desde sempre o trabalho feminino foi caracterizado por algumas particularidades. Como vimos anteriormente, às mulheres estavam destinadas determinadas tarefas e ramos de actividade muito específicos e muito raramente ocupavam lugares de chefia, sendo os seus salários inferiores aos dos homens mesmo quando executavam o mesmo tipo de trabalho. No início do séc. XX, nos Estados Unidos, as mulheres que exercessem a sua actividade em empregos não qualificados ou mesmo com alguma qualificação auferiam apenas 76% do equivalente ao salário dos trabalhadores não qualificados do sexo masculino (Scott, 1991:458).

A luta pela igualdade de direitos e de oportunidades levada a cabo pelos movimentos feministas, nos anos 60 e 70, principalmente em França veio alterar esta realidade de completo desrespeito pela igualdade no tratamento dos dois sexos.

---

<sup>9</sup> Contratação feminina.

Nos anos 70 verificou-se que o acesso a níveis mais altos de escolaridade por parte das mulheres, em muitos países, está relacionado com o aumento da taxa de actividade das mesmas. *“Quanto mais se é diplomada pela universidade mais se trabalha, ao passo que para os homens a taxa de actividade é independente do seu nível escolar”* (Lagrove, 1995:523).

O artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos do Homem e o artigo 13º da Constituição da República Portuguesa consagram a igualdade de todos os cidadãos com conseqüente recusa de privilégios ou discriminação fundados, nomeadamente, no sexo<sup>10</sup>. Canotilho e Moreira (1993:125 e 126) referem que:

*“ O princípio da igualdade é um dos princípios estruturantes do sistema constitucional global, conjugando dialecticamente as dimensões liberais, democráticas e sociais inerentes ao conceito de Estado de direito democrático e social (artº 2º CRP). Na sua dimensão liberal, o princípio da igualdade consubstancia a ideia de igual posição de todos os cidadãos, independentemente do seu status, perante a lei, geral e abstracta (...). A dimensão democrática exige a explícita proibição de discriminações (...). A dimensão social acentua a função social do princípio da igualdade, impondo a eliminação das desigualdades fácticas (económicas, sociais e culturais), de forma a atingir-se a «igualdade real entre os portugueses» (artº 9º d) (...) igualdade de Estado de direito social)”.*

Segundo Canotilho (1998:400), para que o princípio da igualdade seja um princípio justo, *“(...) o igual deve ser tratado igualmente e o desigual desigualmente”*. *“A semelhança nas situações da vida nunca pode ser total: o que importa é distinguir quais os elementos de semelhança que têm de se registar para que as duas dimensões devam dizer-se semelhantes em termos de merecerem o mesmo tratamento jurídico (...)”* (Parecer nº 1 /76, de 14 de Dezembro, *apud* Miranda, 1988:247).

A Constituição da República Portuguesa (CRP) assegura que as mulheres tenham os mesmos direitos e deveres que os homens. No entanto, e se tivermos em conta o Princípio da Igualdade e o seu sentido positivo, defendido pelo Professor Jorge Miranda (1988:241), deverá existir um tratamento igual de situações iguais e um tratamento desigual de situações desiguais, que neste caso sejam objectiva e

---

<sup>10</sup> Preâmbulo do DL nº 392/79 de 20 de Setembro.

substancialmente desiguais. Assim, a CRP garante que as mulheres têm condições especiais em circunstâncias determinadas. Exemplo disso é o artigo que na lei fundamental refere que o Estado deve assegurar “ (...) a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto (...)” (art.º 59º, nº2, c) da CRP), assim como o art.º 68º, nº3 da mesma lei, que preconiza o direito que as mulheres têm de “ (...) especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias”. “ (...) Somente a maternidade, efectiva ou potencial, permite condições especiais de trabalho para mulheres, pois qualquer outra protecção seria inconstitucional, (...), uma vez que criaria um privilégio em função do sexo” (Beleza, 1977:83 e 84 *apud* Marinho, 2001:33).

A Lei Fundamental portuguesa, no seu artigo 58º, nº2 b), atribui ao Estado o dever de promoção de “igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais”. Este é assim um meio que garante a liberdade de profissão (art.º 47º da CRP) e que reforça o princípio da igualdade (art.º 13º da CRP), do qual resulta a proibição da discriminação em função do sexo no acesso a cargos, trabalhos ou categorias profissionais (Canotilho e Moreira, 1993:316). É ainda o art.º 59º, nº1 da CRP que enumera os direitos relativos às condições de trabalho atribuídos a todos os trabalhadores, sem distinção e independentemente da sua idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, convicções políticas ou ideológicas.

Do exposto extrai-se que a igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres são componentes de pleno direito de uma cidadania democrática (Relatório CIDM, 1998:267).

## **2.2. A divisão sexual do trabalho**

Na opinião de alguns historiadores (Cf. Opitz, 1990; Cordero, 1991; Scott, 1991), o trabalho feminino e a divisão sexual do trabalho foram sempre uma realidade,

através dos tempos, apesar de cada época ter características específicas (Marinho, 2001:28).

De acordo com Scott, desde tempos remotos que o trabalho se dividiu atendendo às diferenças de sexo. Homens e mulheres desde sempre contribuíram para o avançar da sociedade em que estão inseridos, lado a lado, sendo parceiros num mesmo propósito. No entanto as responsabilidades que cabem a cada um dentro desta parceria têm sofrido alterações ao longo dos tempos (Giddens, 2004: 389).

Nas sociedades primitivas, a divisão do trabalho no seio da família foi sempre uma constante que se manteve através dos tempos e em diferentes zonas geográficas (Cordero, 1994:18).

Segundo Opitz (1990:393,394), na idade média (1250-1500) as mulheres contribuíram sempre, enquanto mão-de-obra, para o desenvolvimento económico das sociedades. O trabalho assentava essencialmente na família, onde homens e mulheres trabalhavam lado a lado para o bem comum da mesma. O casal trabalhava em comum e formava o núcleo da organização da actividade económica. Esta era constituída por empresas familiares autónomas de artesãos, de comerciantes e de camponeses (Opitz, 1990:390). O sector agrícola era o que maior número de mulheres empregava, observando-se uma ténue divisão do trabalho entre homem e mulher, cabendo à mulher tarefas como o confeccionar alimentos, cuidar dos filhos, a criação do gado e a produção leiteira e aos homens as tarefas de lavrar e semear.

O período renascentista, além de atingir áreas como a filosofia, as artes e as ciências, também se caracterizou por um grande número de transformações a nível cultural, económico, político, religioso e social. Também neste período, o trabalho passou a estar conotado com a riqueza e o conhecimento, adquirindo um valor moral e social diferente do que tinha até então. Este facto deu origem a que mulheres e crianças começassem a ser afastadas de certos ofícios (Cordero, 1994:19).

Nas sociedades pré-industriais, agrícolas, os elementos de uma mesma família dedicavam-se a trabalhar a terra, não existindo separação entre as actividades produtivas e as actividades domésticas. Nos meios rurais o trabalho doméstico

englobava um vasto leque de actividades de onde as famílias tiravam o seu sustento. As mulheres trabalhavam lado a lado com os homens a lavrar a terra, a semear, em trabalhos artesanais (Giddens, 2004: 392).

As várias actividades, desenvolviam-se perto de casa ou dentro dela, o que fazia com que todos os membros de uma mesma família contribuíssem com o seu trabalho para a economia familiar. As mulheres apenas estavam excluídas dos domínios predominantemente masculinos da política e da guerra.

O séc. XIX impôs a ideia de que apenas as mulheres se ocupavam dos filhos. Gentil da Silva (1986:283) contradiz esta ideia fazendo alusão a testemunhos de pais que no séc. XVI viviam sozinhos com os seus filhos por perda da mãe e que mesmo assim conseguiram criá-los e educá-los.

Com a industrialização, e conseqüente deslocação da produção artesanal para fábricas, surge a separação entre a casa e o local de trabalho, dando origem a uma divisão surgindo a esfera pública e a esfera privada, ainda hoje enraizadas (Giddens, 2004: 392).

### **2.3. O trabalho e a mulher**

Segundo Gentil da Silva (1986:264), para que se consiga entender todo o percurso das mulheres e a sua relação com o trabalho fora do espaço doméstico temos ” (...) *a necessidade de estudar a História antes dos tempos contemporâneos (...)*”.

Ainda de acordo com o mesmo autor, apesar de o trabalho feminino ser quase sempre visto como participação à economia familiar, este é um dado que é impossível de provar sem que se estude a história da família.

Françoise Héritier-Augé (1987:121) entende que a desigualdade entre sexos teve origem no controlo social da fecundidade das mulheres e na divisão do trabalho entre os dois. “*A apropriação do poder da fecundidade das mulheres, vital para a constituição e sobrevivência de qualquer sociedade (...) é acompanhada do confinar das mulheres ao papel materno*” (Héritier-Augé 1987:121). A maternidade deu

origem a que as mulheres ficassem reduzidas ao papel de mães, pela dependência que as crianças tinham, e continuam a ter, da sua pessoa. Eram elas que as alimentavam e protegiam nos primeiros anos de vida.

Esta dependência das crianças obrigava a que as mulheres não executassem uma série de saberes que passaram a ser exclusivos dos homens, não por as mulheres os não conseguirem realizar, mas porque a sua condição de mães não o permitia. Criou-se assim, com o tempo, um domínio público dos homens ligado às actividades fora do “lar”, exteriores, como a caça, a pesca entre outras, e um domínio reservado às mulheres junto dos filhos, que delas dependiam, limitando-se assim às tarefas que implicavam menor mobilidade.

Esta herança histórica deu origem a que se fosse criando o mito de que o destino das mulheres seria a confinção ao lar e o “cuidar” dos filhos e da família. Ainda hoje a tarefa de cuidar de uma criança, em grande parte dos lares, está reservada à mãe, assim como as tarefas que implicam o “cuidar” da família. A atribuição destas tarefas faz com que as mulheres que têm necessidade de um trabalho remunerado por terem de contribuir para a economia familiar tenham, na sua maioria, de se desdobrar no seu tempo, porque esse mesmo tempo deixa de ser seu, sendo dividido pelo marido, pelos filhos, pelas tarefas domésticas, pelo trabalho remunerado, não sobrando tempo para si.

Segundo Giddens, esta ideia não era sentida da mesma forma por todas as mulheres. As mulheres das classes sociais mais baixas sentiam na pele a confinção ao lar. Se por um lado trabalhavam em casa por imposição, muitas tinham necessidade de trabalharem em fábricas, tal como os seus maridos, para complemento do salário destes. Pelo contrário, as mulheres de classes mais altas ficavam confinadas ao lar, no entanto tinham todo um leque de apoio de outras mulheres para execução das tarefas domésticas.

A venda do leite materno, imposta pela vida nem sempre fácil das camponesas, obrigou-as a saírem de casa para ganharem algum dinheiro, o que aconteceu não só em Portugal, mas também em outros países. Esta terá sido uma das primeiras

actividades de trabalho fora do lar feita por mulheres e tendo em atenção a economia familiar (Silva, 1986:266).

O espírito de iniciativa feminino fez desde sempre com que as mulheres aproveitassem as oportunidades relativamente às mais variadas actividades, tão necessárias aos cidadãos das grandes cidades. Dedicavam-se a ser padeiras, peixeiras, lavadeiras. Mais tarde, dedicavam-se a pequenos negócios familiares, lado a lado com os maridos. Mas nem só as mulheres casadas se dedicavam fora de casa a actividades laborais que lhes permitissem melhorar a economia familiar. A história relata que, devido à partida dos homens, muitas viúvas se dedicavam, sós ou conjuntamente com os filhos, a actividades relacionadas com empresas familiares, no sector industrial e de comércio.

Estas mulheres de classes mais baixas fizeram desde sempre todo o trabalho, lado a lado com os homens, “ (...) *nos campos, à beira-mar, depois nas manufacturas e nas fábricas (...)*” (Silva, 1986:267) no entanto, o mesmo não era valorizado, de tal forma que, por trabalho idêntico, a remuneração era mais baixa.

Certos documentos do séc. XVI indicam uma percentagem de cerca de 40% de mulheres como sendo artífices. No séc. XVII chegam a fazer concorrência aos artífices, “ (...) *empregando mão-de-obra feminina em verdadeiras manufacturas (...)*” (Silva, 1986:270).

A história da cidade de Lisboa revela que também existiam vendedeiras ambulantes que eram distinguidas, de forma diferenciada, pelos serviços de impostos, das mulheres que vendiam em lojas ou em casas.

A referência que é feita às mulheres solteiras, em alguns documentos dos séculos referidos, é depreciativa, quase fazendo jus ao ditado popular “*Mulher casada, mulher honrada*”. Gentil da Silva (1986:271) refere “*A fácil condenação das mulheres sós, solteiras (...)*” e a forma como “ (...) *com a ajuda dos historiadores, deixa-se às casadas o trabalho doméstico, às solteiras a prostituição.*”

A figura da mulher trabalhadora ganhou grande destaque com a revolução industrial (Scott, 1991:443). No entanto este mesmo processo de industrialização “ (...) alterou a organização tradicional do trabalho, que foi deslocado para o exterior da família.” (Guerreiro, 2000:1)

Apesar de, desde meados do séc. XX, haver cada vez mais mulheres a entrarem no mercado do trabalho, nem sempre isso aconteceu, já que nos países ocidentais até essa altura, “Os locais de trabalho remunerado destinavam-se basicamente a homens e a mulheres solteiras. As mulheres casadas tendiam, assim, a ficar em casa.” (Guerreiro, 2000:1)

As mulheres solteiras trabalhavam regularmente fora de casa: “ (...) vendendo produtos nos mercados, ganhando dinheiro com o pequeno comércio ou como vendedoras ambulantes, amas, lavadeiras, produzindo olaria, seda, rendas, roupa, objectos de metal (...)”, sendo definida como fonte de mão-de-obra barata e desqualificada, adequada apenas para certos tipos de trabalho (Scott, 1991:447). “Se eram consideradas aptas para trabalhar nos têxteis, na confecção, no calçado, no tabaco, na alimentação, (...), raramente eram encontradas nas minas, na construção civil, na construção mecânica ou naval, mesmo quando havia necessidade de mão-de-obra considerada «não qualificada»” (Scott, 1991:454). Tal como na vida doméstica, onde se esperava que “ (...) cumprissem com um conjunto de obrigações relacionadas com a aquisição e preparação de alimentos, a limpeza da casa e das roupas, o cuidado dos filhos e das pessoas idosas e doentes.” (Guerreiro, 2000:1), as mulheres eram sempre contratadas para o chamado “trabalho de mulher”, considerado mais adequado às suas capacidades físicas e que ocupavam sempre a base da hierarquia ocupacional (Scott, 1991:454).

A ideia de que as mulheres, devido às suas características físicas, não trabalhavam tão arduamente quanto os homens levava a que o seu trabalho fosse considerado menos produtivo, o que, conseqüentemente, servia de pretexto para a diferença de salários estabelecida. Outro pretexto era o de que o salário masculino deveria ser o suficiente para que o homem, para além de se manter a si, pudesse manter uma família. O salário da mulher, por outro lado, era considerado como sendo necessário apenas para o sustento dos filhos (Scott, 1991:456).

De forma a contribuírem para a economia familiar, num primeiro momento, e depois por uma questão de independência económica, através dos tempos, as mulheres tiveram as mais diversas actividades, nem sempre vistas com bons olhos pela sociedade em geral, quer devido ao ambiente em que as praticavam, quer atendendo ao próprio estado civil de cada uma delas.

A procura, por parte das mulheres, de uma actividade que permitisse melhorar a economia familiar fez com que elas se dedicassem às mais diversas profissões desde tempos muito remotos. Na realidade, através dos séculos, apesar de as mulheres terem assumido uma posição de iniciativa na procura de trabalho remunerado fora de casa para manter equilibrada a economia familiar, e de após essa fase o trabalho no exterior deixar de ter a motivação inicial e passar a ter como principal motivação a independência económica das mulheres, tem-se constatado que essa independência trouxe outro tipo de dependência. As mulheres acabam por continuar a estar entregues às tarefas do lar e têm o seu tempo sobrecarregado com aquelas tarefas e o trabalho assalariado.

As condições económicas e sociais ao longo dos tempos sofreram sempre alterações que foram endurecendo as condições de trabalho e de vida das pessoas. As mulheres que, numa primeira fase, por terem dependentes de si os filhos, se viram obrigadas a ficar confinadas ao lar, começam por ter necessidade de completar a retribuição que o homem recebia, devido à carestia de vida que a própria industrialização trouxe.

No início do século XX, a força do trabalho feminino era sustentada por mulheres jovens, solteiras cujo salário era pago aos pais e que se retiravam da sua actividade laboral assim que se casavam dedicando-se apenas ao lar (Giddens, 2004: 392).

Os trabalhos remunerados eram executados fora do lar e por homens e mulheres solteiras. As mulheres casadas confinavam-se ao lar, onde cumpriam um conjunto de tarefas que englobavam a confecção de alimentos, limpezas, cuidados dos filhos. Os papéis de ambos os membros do casal eram desiguais (Guerreiro, 2004:1).

Os níveis de emprego remunerado feminino fora de casa eram muito reduzidos no início do século XX.

Na década de 40 deste mesmo século, com o início da Segunda Grande Guerra Mundial, e segundo Rose-Marie Lagrave (1995:503), “ (...) a guerra foi útil às mulheres: os homens partem para a frente de batalha e cedem-lhes o seu lugar (...)”. As mulheres começam a ter cada vez mais a necessidade de trabalhar fora de casa para se poderem sustentar e poder sustentar a sua família.

Assiste-se a uma falta de mão-de-obra em todos os sectores da economia, nos vários países. As mulheres começaram a ser admitidas em todo o tipo de empregos, passando a desempenhar todas as funções, mesmo as mais tradicionalmente masculinas, para suprir a falta dos homens que se tinham deslocado para as frentes de combate.

Esta ocupação por parte das mulheres em trabalhos assalariados, com o regresso dos homens do campo de batalha, começa a tornar-se de certa forma incómodo por colocar homens no desemprego. “ (...) em período de desemprego, a política familialista actua com uma especial violência contra as mulheres.” (Silva, 1986:281) Esta política familialista denuncia como consequência do trabalho assalariado da mulher, todos os problemas da sociedade “ (...) lar ao abandono, redescoberta da vida de relação que o homem suporta dificilmente no clima que se instala, de falso rigor moral, de austeridade” (Silva, 1986:281).

“ O declínio da natalidade, o crescimento do salariado feminino, o regresso dos homens às fábricas e aos campos, desencadeiam de novo uma ofensiva ideológica de grande envergadura para que as mulheres regressem ao lar” (Lagrave in Duby, Perrot, 1995:503).

É quase socialmente imposta uma política de educação para as raparigas, dando-lhes como objectivos de vida o casamento, ter filhos e saber cuidar do lar. No filme Q Sorriso de Mona Lisa é relatado o caso verídico de uma professora de História da Arte que nos anos 50, nos Estados Unidos, tenta formar mulheres para a vida e para

o trabalho como independência pessoal e vê a oposição das famílias, dos seus colegas e das próprias raparigas que ensinava.<sup>11</sup>

A confinção ao lar afastava as mulheres da vida política e social, impedindo-as de tomarem consciência quanto a tudo o que se passava à sua volta. *“A melhor maneira de impedir tais tomadas de consciência era, efectivamente, destinar as mulheres exclusivamente à vida no lar”* (Silva, 1986:287). A confinção ao lar não permitia que as mulheres recebessem instrução, fazendo com que não pudessem competir em termos iguais com os homens para os mais variados trabalhos. Este facto fazia com que os trabalhos mais rotineiros, que não necessitassem de qualquer formação, mesmo sendo por vezes os mais pesados, fossem atribuídos às mulheres, que por essa razão eram mais mal pagos.

O crescimento da taxa de feminização no trabalho foi aumentando até ao início dos anos sessenta, tendo-se mantido estável, mesmo com a crise de emprego sentida naquela década por toda a Europa. O mercado de trabalho masculino, por outro lado, mantinha-se imóvel, sofrendo um pequeno declínio, a determinada altura, enquanto as mulheres se tornaram progressivamente mais activas.

Nas décadas seguintes, nos anos setenta e oitenta principalmente, manteve-se a tendência constatada anteriormente. Houve um crescimento das taxas de actividade feminina, enquanto as taxas de trabalho masculino estagnavam ou diminuían.

Segundo Guerreiro (2000:2) as mulheres têm vindo a acentuar a sua posição na esfera profissional participando activamente na sociedade e ocupando actualmente um lugar equivalente ao dos homens. A presença feminina no mercado de trabalho é cada vez maior *“(...) na Europa dos 15, a população activa masculina é de 77,8% e a feminina de 57,7%.”*

De acordo com João Faria (2002:7), existem autores que afirmam serem as mulheres *“(...) o motor do crescimento da população activa total na Europa (...)”*, através do emprego feminino. *“Entre 1965 e 1990, o número de homens com emprego diminuiu ligeiramente na Europa, passando de 83 milhões a 81,8 milhões;*

---

<sup>11</sup> NEWELL, Mike, *O Sorriso de Mona Lisa*, Filme, Red Om Films, 2003.

durante o mesmo lapso de tempo, o número de mulheres no mercado de trabalho aumentou fortemente, passando de 39,6 milhões em 1965 para chegar a 53,2 milhões em 1990 ” (Maruani et Reynaud apud Faria, 2002:7).

“ (...), duas ordens de razões conjugadas, estarão na origem da diferente evolução das taxas de actividade feminina e masculina. Por um lado, um abaixamento dos níveis de actividade dos jovens e da população mais idosa originou uma diminuição das taxas de actividade globais (homens e mulheres). Por outro, a explosão da entrada no mercado de trabalho de mulheres entre os 25 e os 49 anos veio compensar, para a população activa feminina, o referido abaixamento total no que concerne ao trabalho feminino” (Faria, 2002:7).

Esta evolução das taxas de actividade feminina e masculina sentiu-se mais fortemente nos países onde tradicionalmente as taxas de actividade eram menores, principalmente no sul da Europa, Irlanda e Holanda.

Encontramos actualmente, na maioria dos países europeus, entre 35 e 60 por cento das mulheres, entre os dezasseis e os sessenta anos, a possuírem emprego fora de casa (Giddens, 2004: 390).

A entrada, cada vez mais acentuada, das mulheres no mercado de trabalho, para além de aumentar o equilíbrio no peso de homens e mulheres na actividade produtiva, contribui também para uma maior homogeneidade nos comportamentos de actividade de ambos os géneros. Começou assim a haver uma solidificação maior nos percursos profissionais das mulheres que nem mesmo a maternidade consegue interromper, como no passado. A actividade feminina, ao longo da última década é cada vez menos afectada pelos encargos familiares, já que neste ponto os homens cada vez mais partilham esses mesmos encargos.

A entrada maciça da mulher no mercado de trabalho é um factor que também se destaca quando se caracteriza a realidade social portuguesa.

“Do mesmo modo que nos vários países industrializados se assistiu ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho e às inerentes alterações da organização da vida familiar, Portugal também foi palco de idênticos comportamentos, um pouco mais tardiamente, mas com maior intensidade. A guerra colonial que Portugal viveu, os

*fortes fluxos emigratórios e migratórios internos dessa mesma época, terão estado na origem da feminização do nosso mercado de trabalho (...)* (Guerreiro, 2001:94).

Segundo Viegas e Faria (2000:60), a taxa de actividade da população masculina passou de 63,8% em 1960 para 57,9% em 2000, tendo a taxa de actividade da população feminina portuguesa passado de 13,1% para 45,1 % no mesmo período temporal. Segundo os mesmos autores (Viegas e Faria, 2000:60), estes indicadores revelam “ (...) *entre outras coisas, que actualmente mais de 40% das mulheres portuguesas não se (re)vêm nem podem ser (re)vistas apenas nas categorias estereotipadas de “dona de casa” ou “mãe”* “.

Segundo alguns autores, é notória em Portugal a presença de mulheres em idade fértil no mercado de trabalho. “*A título de exemplo, no grupo dos 25 aos 34 anos a taxa de actividade feminina é de 79,2% e no seguinte, dos 35 aos 44 anos, ela representa 74,1% do total das mulheres*” (Faria, 2002:10).

A sociedade portuguesa não sofreu apenas transformações ao nível do trabalho de homens e mulheres. Outras transformações ocorridas, e que caracterizam a mudança ao nível dos papéis de género na sociedade portuguesa, foram ao nível do ensino com um cada vez maior número de mulheres a frequentar o ensino superior. A taxa de mulheres diplomadas com um curso superior passou de 24,5% para 65,7% no início dos anos 90.

O aumento do nível de qualificação e credenciação por parte mulheres permite que elas tenham vindo a modificar toda a estrutura socioprofissional, já que maiores níveis de formação permitem o acesso a cargos de maior responsabilidade e mais bem remunerados. No entanto, apesar do peso que o trabalho feminino adquiriu na sociedade continuam a persistir desigualdades quanto ao seu estatuto social em relação com o estatuto atribuído ao trabalho masculino dado que

*“ (...) as ocupações femininas tendem a concentrar-se num leque estreito de profissões muito conotadas com o prolongamento no mercado de trabalho de actividades que tradicionalmente lhes competiam na esfera doméstica (...)”* (Guerreiro, 2000:6).

## PARTE II

### 1. A POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Partindo da questão fundamental que define o objecto deste estudo – “Como são estruturadas as carreiras profissionais das mulheres que ingressam na Polícia de Segurança Pública?” – verificamos que o mesmo incide sobre uma instituição com características muito particulares. Torna-se desta forma pertinente uma breve reflexão sobre a sua história, a sua génese, e as grandes alterações que sofreu ao longo do tempo.

#### 1.1. O conceito de Polícia

Polícia – do grego *polis*, significa cidade (*civitas*, em latim). Tem o significado de grupo de ordem social que se sujeita a normas para uma convivência pacífica de todos os seus elementos, não podendo nenhum deles satisfazer os seus interesses se os mesmos prejudicarem os interesses dos restantes (Barreto, 1979:17 e 23).

#### 1.2. A instituição policial

Segundo Correia, define-se polícia como sendo uma “instituição encarregada de manter a ordem e a segurança públicas e de velar pelo cumprimento das leis relativas a essa ordem e segurança” (Correia *et alia* s.d.b.:246).

Actualmente o significado de polícia como instituição é muito diferente do entendido até ao séc. XIX. Até essa altura, significava o conjunto de actividades administrativas relacionadas com o governo da cidade (Clemente, 1997:39). Era então “*toda a acção do príncipe dirigida a promover o bem-estar e a comodidade dos vassallos*”, o que corresponderia ao que hoje designamos por *administração pública*<sup>12</sup>» (Azevedo, 1997:5579). Essa “*acção do príncipe*” era discricionária “*(...) pois o rei não procedia então como juiz e sim na qualidade de Pai de família que procura a felicidade dos vassallos e corrige disciplinarmente os seus desmandos*” (Caetano, 1990:1147). As

---

<sup>12</sup> Administração Pública é definida pelo Prof. Freitas do Amaral (1994:39) como “*a actividade típica dos serviços públicos e agentes administrativos desenvolvida no interesse geral da colectividade, com vista à satisfação regular e contínua das necessidades colectivas de segurança, cultura e bem-estar, obtendo para o efeito os recursos mais adequados e utilizando as formas mais convenientes*”.

providências que o rei adoptava não estavam sujeitas à lei, sendo sancionadas conforme aconselhava o bem público ou impusesse a razão do Estado (Caetano, 1990: 1147).

Com a revolução Francesa, surgem as primeiras tendências de limitação do Poder “(...) submetendo-o ao direito definido nas declarações dos direitos do homem” (Caetano, 1990:1147), terminando assim o poder discricionário. O Código dos Delitos e das Penas, publicado em França aos 3 de Brumário do ano IV<sup>13</sup>, referia: “A polícia é instituída para manter a ordem pública, a liberdade, a propriedade, a segurança individual. O seu carácter principal é a vigilância. A sociedade considerada em massa é o seu objecto” (Caetano, 1990:1148).

De acordo com o art.º 272º, nº1 da Constituição da República Portuguesa a finalidade da instituição policial é velar pela segurança de todos os cidadãos e garantir os seus direitos fundamentais. A polícia, nomeadamente a Polícia de Segurança Pública, é um instrumento criado pelo Estado como meio de assegurar a segurança e o respeito pelos direitos consagrados na Lei Fundamental.

### **1.3. A profissão de polícia**

A profissão, segundo Reimão (1986:1586), consiste no exercício de um trabalho com algumas especificidades. A profissão de polícia é caracterizada pelo exercício de determinadas tarefas cujas especificidades incidem na defesa da legalidade democrática e no garantir dos direitos dos cidadãos.

Bayley (1985:7, *apud* Teles, 1995:37), refere que “ o conceito de Polícia designa o conjunto de pessoas que são autorizadas por um determinado grupo – comunidade, Estado – a regular as relações interpessoais no interior desse grupo através do uso da forças física”. “Assim, a Polícia é encarada como a entidade estatal que obriga as pessoas a terem comportamentos pelos quais não se pautariam por vontade própria” (Fielding, 1991:VIII *apud* Marinho, 2001:18).

---

<sup>13</sup> Calendário institucionalizado após a Revolução Francesa quando da chegada ao poder de Robespierre. Vigorou de 22 de Setembro de 1792 a 1 de Janeiro de 1806.

#### **1.4. História da Polícia em Portugal**

Em Portugal é parca a documentação existente relativa ao policiamento e à administração da justiça, até ao reinado de D. Afonso IV (Barreto, 1979:27).

Segundo João Cosme, a história da polícia em Portugal nasce com a própria identidade de Portugal como nação. Em 1179 o papa Alexandre III reconhece D. Afonso Henriques como rei dos portugueses através da bula *Manifestis probatum est*, e nesse mesmo ano o foral atribuído à cidade de Lisboa “ (...) determinava que *“dentro da cidade murada a aglomeração de gente nela arreigada exige que se imponham regras severas de respeito mútuo, para que haja urbanidade nos costumes (...).”* (Cosme, 2006:23).

No reinado de D. Afonso II, a coroa chamava a si a responsabilidade de ditar normas sobre as mais variadas matérias, desde a economia à própria vivência em sociedade de modo a que “ (...) a convivência social fosse pautada por regras gerais, cujo controlo e punição estivessem a cargo das instituições públicas” (Cosme, 2006:23).

A 26 de Janeiro de 1264, já no reinado de D. Afonso III “ (...) foi promulgada a primeira lei contra as assuadas, isto é, contra o ajuntamento de gente armada que pela via da força, tentasse impor determinado desiderato” (Cosme, 2006:24).

Em 1369, era da competência do alcaide-mor a manutenção da ordem pública. A mesma era garantida através do alcaide acompanhado pela respectiva milícia. Nesta data o rei concedeu autorização para que o alcaide-mor<sup>14</sup> instituisse guardas apeados e a cavalo “ (...) com vista a fazer o policiamento dos marinheiros estrangeiros que, com alguma frequência provocavam distúrbios na urbe” (Cosme, 2006:24).

As Ordenações Afonsinas mencionam o clima de insegurança vivido na época, atribuindo novas responsabilidades funcionais aos alcaides-pequenos, principais responsáveis pelos grupos que mantinham a ordem no reino.

---

<sup>14</sup> Nome de origem árabe outrora dado ao governador de um castelo. Eram também chamados de alvazis ou juizes e eram os delegados do reino (Liberato, 1967:2 *apud* Marinho, 2001:19).

É já no reinado de D. Fernando que é constituído o primeiro corpo de quadrilheiros, criado por Lei de 12 de Setembro de 1383, “ (...) a pedido dos juízes, vereadores e homens bons da cidade de Lisboa” (Cosme, 2006:28).

Os quadrilheiros eram nomeados pelos juízes e vereadores, ficando subordinados à Câmara, sendo assim criada a primeira verdadeira estrutura policial, de cariz municipal, que actuava de forma independente da polícia do reino e que continuava subordinada ao alcaide-pequeno. “*Eram recrutados à força entre os homens mais fortes fisicamente (...)*” (Clemente, 1997:40 *apud* Marinho, 2001:19).

D. Sebastião determinou que os quadrilheiros transportassem consigo uma vara verde com as quinas reais, para que se conseguisse uma maior eficácia na sua acção (Cosme, 2006:31).

Desde que foi criado o corpo de quadrilheiros que os nomeados para os respectivos cargos o faziam a contragosto, por ser uma tarefa não remunerada, sem quaisquer privilégios e que comportava um certo risco, o que fazia com que muitos deles não executassem o seu trabalho da melhor forma.

É no reinado de D. João IV que “ (...) para cativar os nomeados a desempenharem o ofício de quadrilheiro, (...)” lhes são concedidos alguns privilégios e regalias (Cosme 2006:37).

Apesar dos esforços feitos ao longo de décadas para tornar mais atractivo o ofício de quadrilheiro, os lugares destinados a essas funções continuavam por preencher ainda nos finais do séc. XVII.<sup>15</sup>

O caos e desordem ocasionados pelo terramoto de 1755 fez sobressair a fragilidade das instituições encarregues da ordem pública (quadrilheiros e alcaides pequenos com suas milícias) surgindo um cada vez maior número de situações criminosas.

---

<sup>15</sup> Apesar da concessão de regalias entre as quais se destacava o não pagamento de impostos, eram poucos os homens que tinham a ousadia de enveredar pela profissão de quadrilheiro atendendo a que a vingança era apanágio do povo naquela época, de tal forma que muitos eram espancados e feridos no exercício da sua missão (Barreto, 1979:30).

João Cosme cita uma descrição do caos vivido na altura, feito por D.José I em Decreto datado de 4 de Novembro de 1755:

*“ (...) na cidade de Lisboa, e suas visinhanças, se tem cometido depois da manhã do dia primeiro do corrente, (...), execrandos, e sacrílegos roubos; (...), assaltando-se as casas e violentando-se nas ruas as pessoas (...)”* (Cosme, 2006:37).

Surgia assim a necessidade de se implementarem reformas em toda a organização policial.

Para fazer face à onda de terror que se apoderou de Lisboa logo após o terramoto de 1755, o Marquês de Pombal criou, em 25 de Junho de 1760, a Intendência Geral da Polícia da Corte e do Reino, tendo sido Inácio Ferreira Souto o primeiro a ocupar o lugar de Intendente Geral.

Entre 1760 e 1780 a violência aumentou por todo o reino, não tendo a Intendência Geral resolvido os problemas criminais existentes na sociedade da altura, pois os serviços da polícia eram direccionados para a perseguição de quem se opunha ao rei e ao governo, ocupando-se de objectivos mais políticos do que de segurança e ordem públicas.

Em 1780, D. Maria I, numa clara intenção de modificar toda a situação existente, nomeia para Intendente Geral da Polícia, Diogo Inácio Pina Manique. Tinha um vasto leque de competências policiais de carácter geral que iam desde a fiscalização da saúde e higiene públicas até à segurança nacional e internacional, passando pela assistência humanitária.

Foi dada prioridade à segurança e ordem pública da cidade de Lisboa por ser ao tempo o aglomerado onde *“ (...) se concentrava a Corte e uma parte significativa dos homens de negócios e letrados, e era o maior agregado populacional”* (Cosme, 2006:40).

Foram criadas unidades policiais que, para além de guardar tinham ainda por missão auxiliar as diligências da Justiça. O efectivo da Guarda Real de Polícia, criada por Pina Manique era, em 1805, de cerca de 951 efectivos.

Foi com Pina Manique que surgiu pela primeira vez uma polícia fardada. O fardamento com características próprias identificava o grupo que exercia a actividade de segurança.

Ao longo dos anos, a Guarda Real de Polícia sofreu alterações na sua estrutura, originadas pelo próprio desenrolar dos vários acontecimentos políticos que foram acontecendo e da própria dinâmica social.

Em 1867, D. Luís I sanciona, através de Carta de Lei datada de 2 de Julho, o decreto das Cortes que “ (...) *autoriza a criação de um corpo de Polícia Civil*<sup>16</sup> *nas cidades de Lisboa e Porto, assim como nas capitais dos diversos distritos*” (Cosme, 2006:74).

Iniciou-se nessa altura a publicitação das condições de candidatura à corporação, tendo no mês de Outubro desse mesmo ano sido instalada esta força policial nas cidades de Lisboa e Porto.

Em 1896 dá-se uma nova reforma na instituição policial, dando-se especial relevo à especialização das unidades policiais. A Polícia Civil de Lisboa é subdividida em três repartições: Polícia de Segurança Pública, Polícia de Inspeção Administrativa e Polícia de Investigação Judiciária e Preventiva. À Polícia de Segurança Pública passaram a ser atribuídas competências na vigilância pela manutenção da ordem e segurança públicas, no policiamento do trânsito, dos lugares públicos e das reuniões públicas, na execução de serviços policiais de segurança de pessoas e propriedades, entre outras, todas elas muito idênticas às competências da actual PSP.

Só em 1927 a Polícia de Segurança Pública se autonomiza, passando a ficar dependente do Ministério do Interior (Clemente, 1997:194).

---

<sup>16</sup> O Corpo de Polícia Civil resultou de um projecto da autoria do Secretário de Estado da Justiça, José da Silva Carvalho, e que tinha como objectivos a implementação de duas espécies de serviços: detecção de crimes, da competência da Polícia Cívica (Judiciária) e manutenção da ordem pública, por parte da Guarda Municipal (Barreto, 1979:174).

De acordo com a actual Lei de Organização e Funcionamento da PSP<sup>17</sup>, a Polícia de Segurança Pública, designada pela sigla PSP “ (...) é uma força de segurança com natureza de serviço público dotada de autonomia administrativa”. Do seu art.º 1º n.º1, extrai-se que a PSP tem por funções defender a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos segundo a CRP e a lei. É uma força de segurança que está organizada hierarquicamente em todos os níveis da sua estrutura (art.º 1º n.º3 da LOFPSP), tem uma organização única para todo o país e depende directamente do Ministro da Administração Interna (art.º 1º, n.º2 da LOFPSP).

Compreende a Direcção Nacional<sup>18</sup>, os Comandos Metropolitanos de Polícia<sup>19</sup>, os Comandos Regionais<sup>20</sup>, os Comandos de Polícia<sup>21</sup>, três Unidades Especiais (Corpo de Intervenção<sup>22</sup>, Corpo de Segurança Pessoal<sup>23</sup> e o Grupo de Operações Especiais<sup>24</sup>) e dois estabelecimentos de ensino (Escola Prática de Polícia<sup>25</sup> e o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna<sup>26</sup>).

---

<sup>17</sup> Lei 5/99 de 27 de Janeiro, LOFPSP.

<sup>18</sup> DN- com sede em Lisboa, organizada em três áreas (Área de Operações, Área de Finanças e Área de Recursos Humanos) estas são subdivididas em departamentos e divisões.

<sup>19</sup> Comando Metropolitano de Lisboa e Comando Metropolitano do Porto.

<sup>20</sup> Comando Regional da Madeira e Comando Regional dos Açores (tem na sua dependência três Comandos Equiparados a Comandos de Polícia – Ponta Delgada, Horta e Angra do Heroísmo).

<sup>21</sup> São unidades territoriais, existe uma por distrito exceptuando-se Lisboa e Porto.

<sup>22</sup> Destinado a ser utilizado, essencialmente em situações de manutenção da ordem pública e a reforçar alguns comandos em certas épocas do ano.

<sup>23</sup> Preparado e vocacionado para a segurança pessoal dos membros dos órgãos de soberania e de altas entidades nacionais e estrangeiras.

<sup>24</sup> Tem como principal missão combater situações de violência declarada, cuja resolução ultrapasse os meios normais de actuação.

<sup>25</sup> Destina-se à formação de agentes e subchefes, e a ministrar estágios de formação e actualização aos elementos da PSP.

<sup>26</sup> Destina-se à formação de Oficiais de Polícia que terminem a licenciatura em Ciências Policiais.

## **2. BREVE RESENHA HISTÓRICA SOBRE AS MULHERES POLÍCIAS**

### **2.1. No Mundo**

Não existe consenso quanto à data de ingresso das primeiras mulheres em organizações policiais.

Segundo Stratton (1986:310), a participação de mulheres na actividade policial teve o seu início em 1910 na Polícia de Los Angeles. No entanto, desde 1888 que as mulheres já tinham uma participação na polícia, embora sem carácter de actividade policial, como governantas de prisões femininas naquele país (1986:322). Em termos de actividade policial, o seu poder era limitado, pois apenas podiam aplicar leis que se referissem a mulheres e crianças nos mais diversos locais públicos de divertimento (1986: 310).

De acordo com Hazenborg e Ormiston (1995:5), a polícia de Estugarda na Alemanha contratou a primeira mulher para os seus quadros em 1903, sendo seguida pela Suécia em 1908. A Noruega integrou mulheres em 1910, os Países Baixos em 1911 e o Reino Unido em 1914. Seguiu-se a Dinamarca em 1920, a Hungria e a Bélgica em 1946 e a Irlanda em 1959 (Hazenborg e Ormiston, 1995:5).

A razão que levou a que, em grande parte de países, se recrutassem mulheres para as polícias prendia-se com o aumento de crimes que envolviam mulheres e crianças e ser a tarefa de cuidar uma tarefa feminina. Era por assim dizer uma função mais de assistência social que propriamente policial.

No Reino Unido, Irlanda e Alemanha foram criados corpos de polícias femininas ou departamentos especiais dentro das próprias forças policiais, direccionadas apenas para exercerem funções assistenciais. Por este motivo e por não andarem uniformizadas como os elementos masculinos, estas mulheres não eram consideradas agentes no verdadeiro sentido do termo (Hazenborg e Ormiston 1995:5).

A Noruega foi o país onde, em meados do séc. XX, foi dado o primeiro passo para o uso do uniforme por parte das mulheres pertencentes ao corpo de polícia, tendo sido criado em simultâneo um estatuto que as considerava como polícias.

O Corpo de Polícia Feminina britânico foi criado em 1914 a pedido da Scotland Yard. Os seus elementos não envergavam qualquer uniforme, sendo as mulheres pertencentes ao mesmo distinguidas por um braçal. Não podiam fazer detenções (Revista Polícia Portuguesa, 1954:17). Estas mulheres tinham a função social de manter o nível moral entre a juventude feminina.

Apesar de com o final da Primeira Guerra Mundial se ter pensado em extinguir este corpo de polícia, o seu trabalho tinha sido amplamente reconhecido como de grande utilidade por parte de todos os sectores da sociedade, dando origem a que aquela ideia fosse posta de parte. Passou assim este corpo de polícia a ter carácter permanente. Passou a ficar sujeito a regulamentos especiais “ (...) e com a missão de não só fazer o patrulhamento assíduo dos parques e jardins infantis como o de infligir mais respeito e recato aos pares amorosos sentados nos bancos dos mesmos parques e vigiar as principais ruas onde as prostitutas exerciam o seu mister.” (Revista Polícia Portuguesa *apud* Marinho, 2001:37). Só mais tarde o Corpo de Polícia Feminina foi devidamente organizado passando as mulheres que o constituíam a ter poderes de autoridade policial.

Apesar de prestarem um bom serviço à população, não eram bem vistas pela grande parte dos cidadãos. No entanto, este facto não as desmotivou, tendo atingido um número significativo, 398, em 1945 (Revista Polícia Portuguesa *apud* Marinho, 2001:37).

Na zona ocidental da cidade de Berlim foi formado o primeiro Corpo de Polícia Feminino em 1947. As mulheres que o integravam “ (...) estavam incumbidas de tarefas sociais como velar pela sorte das mulheres e crianças, combater a prostituição, a delinquência infantil e, de um modo geral, auxiliar e secundar a acção da Polícia” (Revista Polícia Portuguesa *apud* Marinho, 2001:38).

Apesar de datar de 1914 a admissão das primeiras mulheres na polícia francesa, elas eram admitidas apenas como dactilógrafas, passando a ser admitidas com funções de protecção e apoio a crianças e mulheres apenas em 1935. É na década de 70 do séc.XX que abrem os primeiros concursos para admissão de candidatas femininas aos postos mais elevados da hierarquia policial francesa (Liaisons *apud* Marinho, 2001:38).

De acordo com Hazenborg e Ormiston (1995:5), a atitude da sociedade relativamente ao papel da mulher na mesma começou a sofrer alterações no final dos anos cinquenta, sendo fortalecidas a partir da década de setenta com as alterações nas leis europeias, nomeadamente no que dizia respeito à igualdade de oportunidades. Com o vasto leque de alterações neste âmbito, as forças policiais, por força da lei, viram-se obrigadas a dissolver os corpos de polícia femininos, passando as mulheres que os constituíam a integrar os corpos normais de polícia (Hazenborg e Ormiston, 1995:5). Por se duvidar da capacidade das mulheres conseguirem resistir a nível psicológico a um trabalho até então tido como masculino, certas forças policiais, como a dinamarquesa, a alemã e a sueca, submetiam o trabalho das mulheres a uma rigorosa observação antes de admitirem outras (Hazenborg e Ormiston, 1995:5).

A selecção feita para a admissão de mulheres nas forças policiais varia de país para país, assim como pode variar dentro do mesmo país para diferentes forças policiais. Pode variar, quer relativamente aos limites mínimos e máximos, no que respeita à idade, às habilitações literárias exigidas, à estatura e mesmo a nível de provas físicas exigidas. Neste último caso, todas as polícias adaptam as provas ao sexo feminino.

## **2.2. Em Portugal**

### **2.2.1. História das Mulheres na Polícia de Segurança Pública**

Num mundo ainda muitas vezes à procura do tratamento não diferenciado entre homens e mulheres a todos os níveis, sendo um dos mais importantes o tratamento igual em direitos e oportunidades ao nível laboral, há organismos que a pouco e

pouco atingem esses objectivos, sendo um deles a Polícia de Segurança Pública (PSP).

*“A Polícia de Segurança Pública, designada abreviadamente pela sigla PSP, é uma força de segurança com natureza de serviço público (...)” e “(...)está organizada hierarquicamente em todos os níveis da sua estrutura (...)”.*<sup>27</sup>

Na PSP, o pessoal com funções policiais encontra-se distribuído pelas carreiras de Oficial de polícia, Subchefe de polícia e Agente de polícia.<sup>28</sup>

O ingresso no quadro de pessoal com funções policiais faz-se no posto de Subcomissário para o pessoal com licenciatura ministrada no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna ou no posto de Agente para o pessoal habilitado com curso adequado ministrado na Escola Prática de Polícia.<sup>29</sup>

O ingresso na PSP a partir da categoria de Agente é feito mediante a aprovação de todos os candidatos em provas específicas. Essas provas constam de testes a nível cultural (prova de conhecimentos com questões de história, língua e literatura portuguesas), provas físicas, provas psicotécnicas e provas médicas.

Actualmente, o ingresso, as funções e a progressão na carreira dentro da PSP são iguais para homens e mulheres, no entanto nem sempre foi assim. A igualdade de direitos e oportunidades para os dois sexos dentro da instituição foi-se alterando lentamente ao longo dos tempos.

A primeira mulher a exercer funções de polícia “ (...) foi *Ermelinda Mendes*, (...). *Exercendo a sua função em traje civil, dedicava-se à vigilância de mulheres e crianças ou serviços assistenciais*” (Cosme, 2006 : 215), corria o ano de 1930.

Nesse ano foram cinco as mulheres a ingressar na PSP. O seu ingresso tinha carácter provisório e desempenhavam funções meramente administrativas.

---

<sup>27</sup> Artº 1º nº1 e 3 da Lei nº 5/99 de 27 de Janeiro (Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública).

<sup>28</sup> As carreiras desenvolvem-se por postos ou categorias. A carreira de oficial compreende os postos de Superintendente-Chefe, Superintendente, Intendente, Subintendente, Comissário, Subcomissário, a de Subchefe os postos de Chefe e Subchefe e a de Agente os postos de Agente principal e Agente.

<sup>29</sup> Artº 22º nº 3 do DL 511/99 de 24 de Novembro (Estatuto do Pessoal da Polícia de Segurança Pública).

É a Ordem de Serviço nº 115 da Polícia de Segurança Pública de Lisboa, datada de 25 de Abril de 1930, no seu artº 17º, que determina que pela primeira vez “ (...) sejam alistados provisoriamente neste Corpo de Polícia, em conformidade com o § 1º do artº 2º do Decreto de 27 de Maio de 1911, ficando (...) colocados na Secção Administrativa os seguintes indivíduos: Julieta Ferreira Vaz de Aguiar Silva; Rosa dos Santos Sales; Rosa Marçal Augusto; Maria José Garcia”.

Crê-se que as primeiras mulheres a ingressar nos quadros da PSP seriam auxiliares de limpeza de unidades policiais que viram as suas funções alteradas por haver necessidade de elementos do sexo feminino para a vigilância de outras mulheres.

O primeiro documento legislativo que referia a admissão de mulheres na PSP, data de 1945 e dizia que

*“ Para o serviço especial de vigilância de mulheres e crianças e de outros serviços inerentes ou assistenciais pode haver em cada comando de polícia, mediante prévio despacho do Ministro do Interior, um grupo de guardas do sexo feminino, com a categoria única de guardas de 2ª classe, cujo total sairá do efectivo do respectivo comando”.*

Existia ainda um § único no referido artigo que indicando que

*“ Este pessoal usufruirá os mesmos direitos e regalias dos restantes guardas, sendo considerado aprovado para todos os efeitos legais, incluindo o de aposentação, desde o seu início, o actual grupo de guardas existente na polícia de Lisboa”.*<sup>30</sup>

O mesmo diploma, dizia ainda que apenas poderiam ser alistados como guardas provisórios os indivíduos que fossem praças do Exército, da Armada ou tivessem já prestado serviço militar.<sup>31</sup>

Do exposto verifica-se que as mulheres em meados do século XX eram admitidas na corporação PSP e não alistadas, como acontecia com os homens. As diferenças no

---

<sup>30</sup> O Decreto-Lei nº 34 882 de 4 de Setembro de 1945 (Estatuto da Polícia de Segurança Pública), no seu artigo nº 23º.

<sup>31</sup> Ibidem.

ingresso na corporação não se colocavam apenas ao nível da própria nomenclatura dada a esse ingresso, mas também ao nível dos próprios postos.

Os homens ingressavam no posto de guarda provisório enquanto que as mulheres tinham de acordo com a lei o seu ingresso no posto de guarda de 2ª classe. Sabendo que na altura a hierarquia na PSP tinha, de forma ascendente, os postos de Guarda Provisório, Guarda de 2ª classe, Guarda de 1ª classe, 2º Subchefe, 1º Subchefe, Chefe de Esquadra, 1º Comissário, 2ª Comissário, Comissário Principal, além de outras categorias superiores que eram preenchidas com oficiais oriundos directamente das Forças Armadas, poderá parecer à primeira vista que esta lei até beneficiaria as mulheres, atendendo a que ao serem colocadas naquele posto logo que ingressavam eram colocadas hierarquicamente num posto superior ao dos homens. No entanto não nos devemos esquecer que o mesmo artigo que autoriza a admissão de mulheres diz que as mesmas terão a categoria única de guardas de 2ª, o que impedia logo desde início uma progressão na carreira em igualdade com o sexo masculino.

Em 1953 surgiu nova legislação que veio reorganizar o funcionamento da instituição. Esta lei continuava a apenas permitir o alistamento “ (...) como guardas provisórios dos indivíduos que sendo praças do Exército, da Armada, da Guarda Nacional Republicana ou da Guarda-Fiscal, ou tendo já prestado o serviço militar (...)”<sup>32</sup>. A mesma lei no que se refere ao ingresso das mulheres apenas alterou a forma de ingresso definindo que as mesmas “ (...) poderão ser admitidas mediante concurso ou estágio especial não inferior a seis meses (...)”<sup>33</sup>, não tendo sido alterada a lei no que respeita à categoria única que lhes era atribuída para além de continuarem a ter as suas funções definidas como assistenciais o que as excluía de todas as funções<sup>34</sup> para as quais a polícia preparava os seus restantes elementos.

Apesar de este diploma referir que a promoção a guarda de 1ª classe era proposta pelo respectivo comando, por ordem de antiguidade, de entre os guardas de 2ª

---

<sup>32</sup> Artº 59º do DL nº 39 497, de 31 DEZ 1953.

<sup>33</sup> Artº 69º do DL nº 39 497, de 31 DEZ 1953.

<sup>34</sup> O Artº 2º do DL nº 39 497 de 31DEZ1953 define como competindo em especial à PSP, o exercício do policiamento de ruas, festas e outros lugares públicos, a fiscalização do trânsito, impedir a prática de crimes, entre outras funções que eram vedadas às mulheres.

classe com mais de cinco anos de serviço<sup>35</sup>, esta disposição legal não era aplicada às guardas femininas por força da disposição legal que referia para as mesmas uma categoria única.

Em 1971 surge pela primeira vez um concurso para guardas do sexo feminino da PSP, mencionando o referido Aviso o alistamento e já não a mera admissão de guardas do sexo feminino. As mulheres foram alistadas pela primeira vez com um concurso a nível nacional, tendo de prestar provas práticas em igualdade com os homens que se alistavam na mesma corporação. Pela primeira vez o concurso é aberto com definição das funções que viriam a ser desempenhadas por estas mulheres, deixando de ser referidas apenas as funções assistenciais previstas nas leis mais antigas.

*"Para os efeitos devidos, torna-se público que está aberto concurso de provas práticas para o lugar de guardas do sexo feminino da Polícia de Segurança Pública, para o desempenho das seguintes funções e outras normalmente confiadas a agentes da PSP:*

- a) Colaboração nos serviços de trânsito, na fiscalização de infracções, na protecção de crianças, pessoas idosas e deficientes físicos;*
- b) Vigilância de mulheres e crianças e fins assistenciais;*
- c) Agentes do serviço de assistência turística da PSP;*
- d) Colaboração em diligências ou acções policiais, quando necessário;*
- e) Escriturárias dos diversos serviços burocráticos (secretarias, reparações, etc.);*
- f) Ajudantes de enfermeiro na parte de socorros e ambulâncias;*
- g) Telefonistas;*
- h) (...)<sup>36</sup>*

Concorreram a este concurso público 678 candidatas, tendo ficado aprovadas para exercerem as referidas funções, 252 mulheres.<sup>37</sup> Estas mulheres, finalizado o curso, foram colocadas nos comandos da sua preferência, de acordo com a classificação

---

<sup>35</sup> Artº 65º do DL nº 39 497, de 31DEZ1953.

<sup>36</sup> Nº 1 do AVISO em Anexo à Ordem de Serviço do Comando-Geral da PSP de 22 de Janeiro de 1973, previsto no Capítulo IV-Instrução, Artº 4º nº1 da referida Ordem de Serviço.

<sup>37</sup> Revista Polícia Portuguesa, 1971.

final do referido curso. Manteve-se, no entanto, a categoria única, já que as normas referidas anteriormente quanto a este preceito não foram alteradas até então.

Em 1976, por força do artigo 293º nº 2 da Constituição da República desse ano, as disposições em vigor relativamente ao ingresso e progressão na carreira das mulheres na polícia deveriam ter sido consideradas revogadas por serem incompatíveis com o princípio da não discriminação em razão do sexo nele consignado.

Essas normas viriam a ser expressamente revogadas apenas em 1980, pelo Decreto-Lei nº 134 de 19 de Maio. O legislador considerava que as normas em vigência se encontravam desactualizadas e referia que

*“ (...) tendo em conta que a mulher pode desempenhar um papel importante nas forças policiais e que os actuais Estatutos e Regulamentos da Polícia de Segurança Pública prevêem para as guardas femininas apenas serviços de vigilância de mulheres e crianças e que já em 1971 e 1973, com o fim de fazer face a carências de pessoal, foram atribuídas às mulheres então admitidas missões mais gerais, (...);*

*Atendendo a que se torna urgente estabelecer normas de recrutamento que satisfaçam as exigências do presente e do futuro na função policial, abrangendo a admissão de agentes de ambos os sexos, numa quase igualdade de circunstâncias e para missões idênticas, salvaguardando-se apenas os aspectos decorrentes da condição feminina”<sup>38</sup>,*

Este diploma deu assim nova redacção a vários artigos do Estatuto e do Regulamento<sup>39</sup>, ditando o art.º 59º nos seus nºs 1 e 2 respectivamente

*“ Só podem ser admitidos a concurso para guardas provisórios os indivíduos do sexo masculino que cumprida a Lei do Serviço Militar, hajam sido considerados aptos para o serviço e reúnam as condições previstas (...). ”Podem igualmente ser admitidos a concurso indivíduos do sexo feminino que satisfaçam os requisitos definidos no Regulamento citado no nº anterior, (...).*

Pela primeira vez, em 1980, entraram para a Escola Prática de Polícia 314 mulheres (Quadro nº 1) que frequentaram um curso para guardas da PSP igual ao dos seus

---

<sup>38</sup> Extractos do preâmbulo do DL nº 134/80 de 19 de Maio.

<sup>39</sup> Artº 1º do Decreto-Lei nº 134/80 de 19 de Maio.

colegas do sexo masculino, residindo a única diferença ao nível das provas físicas exigidas para frequência do curso, atendendo às características físicas de cada um dos sexos.

O mesmo diploma revogou também o art.º 69º do Estatuto<sup>40</sup> referido anteriormente e o art.º 167º do Regulamento<sup>41</sup>, terminando de vez com a categoria única destinada apenas aos elementos do sexo feminino da PSP.

**Quadro 1** Nº de homens e de mulheres admitidos aos cursos de guardas/agentes da PSP e nº de homens e mulheres que concluíram os cursos, desde a criação da Escola Prática de Polícia em 1977, até 1984.

Ano	Fim do Curso	Tot. Alunos Admitidos	Nº Homens	Nº Mulheres	Concluíram Homens	Concluíram Mulheres
1977	Junho	307	307	-	307	-
	Agosto	369	369	-	344	-
	Dezembro	243	243	-	243	-
1978	Março	384	384	-	344	-
	Julho	252	252	-	252	-
	Setembro	503	503	-	474	-
1979	Janeiro	285	285	-	285	-
	Abril	415	415	-	389	-
	Novembro	752	752	-	690	-
1980	Junho	570	570	-	528	-
1981	Junho	706	362	314	362	298
1982	Março	398	398	-	398	-
	Agosto	890	890	-	846	-
1983	Junho	526	526	-	526	-
1984	Março	489	489	-	489	-

Fonte: Secção de avaliação da Escola Prática de Polícia

Com este quadro legislativo, um grupo de mulheres questionou o Comando-Geral da PSP sobre a sua situação. Pois na abertura do concurso para o Curso de Promoção a Subchefes em finais de 1979, era referido que o mesmo era aberto para os guardas que reunissem determinadas condições, entre as quais se encontrava o facto de terem de ser guardas de 1ª classe. Elas eram apenas guardas de 2ª classe com uma categoria única à luz das normas em vigor quando foi aberto concurso, no entanto, estavam dentro do prazo para concorrerem a Subchefes pois a categoria única fora extinta pela publicação do Decreto-Lei nº 134/80.

<sup>40</sup> DL nº 39 497, de 31 DEZ 1953.

<sup>41</sup> DL nº 39550 de 26FEV1954.

Abre-se assim pela primeira vez a possibilidade da progressão das guardas da PSP na carreira policial, pois não havendo preceito legislativo que determinasse uma única categoria colocar-se-iam em igualdade de circunstâncias com os seus colegas homens para a ascensão à categoria de Subchefe.

Em Outubro de 1980 iniciou-se o Curso de Promoção a Subchefe, onde pela primeira vez são admitidas mulheres para ascender a esta categoria. Frequentaram o curso 18 mulheres das 48 que concorreram. Mas ainda aqui discriminação era notória: o número de mulheres que podiam frequentar o curso era limitado, já que eram impostos *numerus clausus*. Apenas 20 teriam lugar no curso mesmo que todas fossem aprovadas nas provas do concurso.

A razão de ser dos *numerus clausus* prendia-se com o facto de os cursos decorrerem na Escola Prática de Polícia que fora anteriormente um aquartelamento das Forças Armadas mais concretamente a Escola Prática de Cavalaria do Exército. Como aquartelamento que era as suas condições de alojamento estavam mais destinadas a grandes números de pessoas, as denominadas camaratas, que albergavam cerca de 100 pessoas de cada vez, existindo apenas um alojamento mais diminuto que podia albergar até 20, tendo sido este o alojamento destinado às mulheres já que dos dados que possuímos raramente este nº era ultrapassado.

Na altura, a indefinição de uma carreira policial feminina na PSP, aliada à falta de infra-estruturas e de outros factores que se prendiam com o cumprimento de missões específicas a desempenhar pelos elementos femininos da Corporação, deram origem a alguns estudos internos para que fosse solucionado um problema que constituía uma enorme preocupação do Comando-Geral da Polícia.

Desses estudos concluiu-se “ (...) existir uma uniformidade de opiniões que revelam claramente serem as “mulheres polícias” capazes de executar com eficiência determinadas tarefas de cariz policial.”<sup>42</sup> Concluiu-se ainda que para “ (...) o cabal desempenho das tarefas que advém do cumprimento das missões (...), há

---

<sup>42</sup> Memória justificativa para apresentação de um projecto de lei criando um quadro orgânico feminino na Polícia de Segurança Pública.

necessidade de criar incentivos que permitam estimular a carreira policial feminina.”<sup>43</sup>

A falta de expectativas na construção de uma carreira a nível policial fazia com que as mulheres mais instruídas procurassem outros empregos com possibilidade de ascensão na carreira hierárquica.

Em 1983, em Ordem de Serviço do Comando Geral da PSP, o Comandante-Geral da altura informava todo o efectivo de que “As Normas de Admissão aos Cursos de Promoção<sup>44</sup> do pessoal feminino são as mesmas que vigoram para o pessoal masculino”<sup>45</sup>. No Curso de Promoção a Chefe de Esquadra desse ano apenas três mulheres foram admitidas, tendo terminado o curso duas. Também aqui os *numerus clausus* foram impostos, pois não eram admitidos mais de três elementos do sexo feminino por curso, para a ascensão a este posto.

Neste mesmo ano e após esta grande reforma nas normas de admissão aos concursos abre pela segunda vez na história da polícia portuguesa um curso de promoção a subchefes ao qual concorrem 115 mulheres, de um total de 735 candidatos(as) (Quadro 2). Deste total, foram admitidos ao curso 133 agentes, dos quais 82% eram homens e 18% mulheres. A percentagem de homens admitidos em relação ao nº de homens que se candidataram foi de 17,6%, sendo a percentagem de mulheres admitidas em relação ao nº de mulheres que se candidataram de 20,9%. Do total de admitidos ao curso nesse ano 99% dos homens e 83,3% de mulheres concluíram o mesmo.

Da análise do quadro 2 constatamos que ao longo dos anos, a percentagem de homens a concorrerem ao CPS é sempre muito superior à das mulheres, sendo a percentagem mais baixa de 80,6%, ocorrida em 1992. A percentagem dos homens admitidos ao curso é sempre muito superior à das mulheres. Apesar dos *numerus clausus* que eram impostos entendemos que este não terá sido um factor que

---

<sup>43</sup> Ibidem.

<sup>44</sup> Os Cursos de Promoção permitiam a promoção à categoria de Subchefe e à categoria de Chefe de Esquadra. Neste momento existem cursos de promoção apenas à categoria de Subchefe, foi extinta a categoria de Chefe de Esquadra. A carreira de oficial inicia-se neste momento na categoria de Subcomissário, ingressando apenas nesta carreira os elementos que tenham concluído a licenciatura em Ciências Policiais.

<sup>45</sup> Ordem de Serviço nº 100 (II Parte) de 27 de Maio de 1983, do Comando-Geral da PSP.

limitasse a admissão aos vários cursos pois na maioria deles esse limite não foi atingido. Ao verificarmos, no mesmo quadro, a percentagem de homens e de mulheres que são admitidos aos cursos, em relação ao nº de homens e de mulheres que concorreram em cada ano, na maioria das situações as mulheres têm uma percentagem superior pelo que podemos afirmar que a taxa de êxito das mulheres nas provas do concurso é superior à dos homens. Em 1991, no 26º CPS dos 214 candidatos admitidos ao curso, 88,3% eram homens e 11,7% eram mulheres. Se relacionarmos os números de homens e mulheres admitidos com o número de candidatos homens e mulheres nesse ano verificamos que foram admitidos ao curso 52,9% dos homens que se candidataram e 54,3% das mulheres. Quanto às percentagens de homens e mulheres que concluíram os cursos, verificamos que na maioria deles, as mulheres obtêm uma percentagem de 100% de aprovações (apenas temos dois anos em que isso não acontece) o que não acontece com os homens.

**Quadro 2** Nº de homens e mulheres agentes da PSP que concorreram ao curso de subchefes, nº de homens e mulheres admitidos(as) e nº de homens e mulheres que concluíram os cursos<sup>46</sup>

Ano	Curso	Nº de Candidatos ao Curso					No de Admitidos ao Curso							Dos Admitidos Concluíram o Curso				
		Total	H	%	M	%	Total	H	%	% <sup>47</sup>	M	%	% <sup>48</sup>	Total	H	%	M	%
84/85	18º	735	620	84,4	115	15,6	133	109	82,0	17,6	24	18,0	20,9	128	108	99,0	20	83,3
85/86	19º	762	694	91,1	68	8,9	130	121	93,1	17,4	9	6,9	13,2	126	117	96,7	9	100,0
86/87	20º	664	604	90,9	60	9,1	153	139	90,8	23,0	14	9,1	23,3	150	136	97,8	14	100,0
87/88	21º	256	225	87,9	31	12,1	129	115	89,1	51,1	14	10,9	45,2	127	113	98,3	14	100,0
88/89	22º	430	377	87,7	53	12,3	139	119	85,6	31,6	20	14,4	37,7	139	119	100,0	20	100,0
89/90	23º	616	572	92,9	44	7,1	128	116	90,6	20,3	12	9,4	27,3	128	116	100,0	12	100,0
1990	24º	569	526	92,4	43	7,6	144	131	91,0	24,9	12	9,0	27,9	144	131	100,0	12	100,0
1991	25º	425	393	92,5	32	7,5	79	76	96,2	20,0	3	3,8	9,4	79	76	100,0	3	100,0
1991	26º	403	357	88,6	46	11,4	214	189	88,3	52,9	25	11,7	54,3	207	182	96,3	25	100,0
1992	27º	435	383	88,0	52	12,0	150	136	90,7	35,5	14	9,3	26,9	146	133	97,8	13	92,9
1992	28º	531	428	80,6	103	19,4	152	129	84,9	30,1	23	17,1	22,3	149	126	82,9	23	100,0
1993	29º	559	477	85,3	82	14,7	180	157	87,2	32,9	23	12,8	28,0	178	155	98,7	23	100,0
93/94	30º	804	712	88,6	92	11,4	130	119	91,5	16,7	11	8,5	12,0	129	118	99,2	11	100,0
94/95	31º	973	888	91,3	85	8,7	129	113	87,6	12,7	16	12,4	18,8	128	112	99,1	16	100,0
95/96	32º	1076	974	90,5	102	9,5	128	118	92,2	12,1	10	7,8	9,8	127	117	99,2	10	100,0
96/97	33º	944	852	90,3	92	9,7	100	88	88,0	10,3	12	12,0	13,0	100	88	100,0	12	100,0
98/99	34º	793	734	92,9	56	7,1	130	117	90,0	15,9	13	10,0	23,2	129	116	99,1	13	100,0
99/00	35º	515	474	92,1	41	7,9	126	117	92,9	24,7	9	7,1	22,0	120	111	94,9	9	100,0
2003	CFS2	1630	1566	95,9	64	4,1	201	198	98,5	12,6	3	1,5	4,7	195	192	98,5	3	100,0
2005	CFS3	1764	1666	94,4	98	5,6	326	315	96,6	18,9	11	3,4	11,2	323	312	95,7	11	100,0

Fonte: Área de Documentação e Informação (ADI) da Escola Prática de Polícia em Torres Novas

<sup>46</sup> Apenas foi possível recolher dados relativos aos agentes que concorreram e foram admitidos aos cursos de subchefes a partir de 1984, ano em que o referido curso passou a ser leccionado na Escola Prática de Polícia em Torres Novas.

<sup>47</sup> Percentagem de homens admitidos, em relação ao nº de homens candidatos aos cursos.

<sup>48</sup> Percentagem de mulheres admitidas, em relação ao nº de mulheres candidatas aos cursos.

Em 1984, com a criação da Escola Superior de Polícia, abriu-se uma importante porta para a possível ascensão das mulheres dentro da PSP, até ao topo da hierarquia. Este estabelecimento de ensino superior permitia que nele ingressassem jovens que tivessem concluído o ensino secundário e pretendessem licenciarse em Ciências Policiais. Tal como em outros estabelecimentos de ensino superior, o ingresso no mesmo fazia-se mediante a realização de provas de concurso local, das quais constavam uma prova de Português, uma prova de Cultura Geral, uma prova de Língua Estrangeira, testes psicotécnicos, testes médicos e provas físicas. As provas eram as mesmas para homens e mulheres, residindo apenas a diferença ao nível das provas físicas cujos tempos eram diferentes por se ter em consideração a diferença a nível físico entre os dois sexos. O acesso à licenciatura sofreu algumas mudanças pontuais ao nível das provas de acesso, continuando a permitir que a ela acedam quaisquer jovens independentemente do género. Esta licenciatura permite que quem a conclua atinja o posto mais alto na hierarquia da PSP, a categoria de Superintendente-Chefe, passando por vários postos intermédios (Subcomissário, Comissário, Subintendente, Intendente, Superintendente, Superintendente-Chefe), mediante a reunião de determinados requisitos e concursos de avaliação curricular. Em 1985 ingressaram as primeiras mulheres na Escola Superior de Polícia, eram apenas duas e passados 22 anos já atingiram o posto de Intendente (Quadro 3).

A Polícia de Segurança Pública tem actualmente<sup>49</sup> um efectivo total de cerca de 20.801 elementos dos quais 1.424 são mulheres (Quadro 3).

As três categorias superiores da hierarquia apenas podem ser ocupadas por Oficiais das Forças Armadas que passaram para o Quadro de efectivos da PSP ou por Oficiais que possuam a licenciatura em Ciências Policiais obtida na antiga Escola Superior de Polícia, actualmente denominado Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. Este instituto formou os seus primeiros oficiais no ano de 1989 ocupando os mesmos, neste momento, o posto de Intendente.

---

<sup>49</sup>Dados relativos a Março de 2007

**Quadro 3** Postos da cadeia hierárquica da PSP e nº de homens e mulheres em cada posto

postos	total	M	%	H	%
superintendente-chefe	4	-	-	4	100,0
superintendente	8	-	-	8	100,0
intendente	30	2	6,6	28	93,3
subintendente	96	4	4,2	92	95,8
comissário	132	14	10,6	118	89,4
subcomissário	433	46	10,6	387	89,4
chefe	1 814	188	10,4	1 626	89,6
subchefe	818	44	5,4	774	94,6
agente Principal	12 515	659	5,3	11 856	94,7
agente	4 951	467	9,4	4 484	90,6
total	20 801	1 424	6,8	19 377	93,2

Fonte: Secção de Pessoal Policial da Área de Recursos Humanos da Direcção Nacional da PSP.

### **2.2.2. Breve História das Mulheres na Guarda Nacional Republicana**

O ingresso de mulheres na GNR fez-se de forma diferente do ingresso na PSP. Ocorreu muito mais tarde e com números reduzidos, atendendo às características da própria organização. Por ser uma organização policial de natureza militar, e devido a esta característica ser obrigatório o cumprimento do serviço militar para todos quantos pretendessem ingressar nesta força, a presença de mulheres começou a acontecer apenas a partir do momento em que foi permitida a entrada de mulheres para as Forças Armadas o que aconteceu em 1991.

O recrutamento para a GNR é feito de forma igual, regendo-se pelas mesmas normas, quer para homens quer para mulheres. As condições de admissão apenas são diferentes na parte que respeita à estatura dos candidatos e nas provas físicas de acesso, já que tal como na PSP têm valores diferenciados, atendendo às diferenças físicas que existem entre os dois sexos.

Só em 1994 surgiu o primeiro concurso para o Curso de Formação de Praças da GNR, onde o ingresso de mulheres foi possível. Apenas foram admitidas candidatas que tivessem cumprido o Serviço Efectivo Normal das Forças Armadas (antigo serviço Militar Obrigatório) como voluntárias.

A partir de Setembro de 1998 deixou de ser obrigatório o cumprimento do Serviço Efectivo Normal para qualquer candidato, independentemente do sexo, ao ingresso na GNR na categoria de praças, tendo aquela imposição sido substituída pela regularização da situação militar.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Entende-se por situação militar regularizada, o facto de já ter cumprido o Serviço Efectivo Normal, ter ficado dispensado ou inapto para o serviço militar, com adiamento de incorporação, ter estatuto de objector de consciência, ou qualquer outra situação reconhecida pela Lei do serviço Militar.

## **PARTE III**

### **1. OBJECTO DE ESTUDO E OBSERVÁVEIS**

Esta pesquisa tem por objecto o estudo das carreiras profissionais femininas na Polícia de Segurança Pública. Pretende-se analisar o modo como são estruturadas e em que medida são condicionadas por factores de ordem familiar.

A hipótese orientadora deste estudo aponta para a existência de constrangimentos familiares a determinar as estratégias de progressão das mulheres na sua profissão prevalecendo em muitas delas uma orientação materno - essencialista que as leva a preferir desempenhos profissionais menos centrais à actividade policial.

Como atrás foi dito, são objectivos deste trabalho, o estudo dos factores que conduzem mulheres e homens, agentes, a carreiras de perfis diferenciados. Pretende-se verificar em que medida a vida familiar e a mobilidade geográfica são factores que interferem no delinear das respectivas trajectórias profissionais. Pretendemos ainda verificar de que forma é estruturada a vida em casal quando ambos os membros são polícias.

#### **1.1 Construção da amostra**

Para a realização do presente trabalho recorreu-se a duas amostras, uma de mulheres pertencentes ao efectivo da Polícia de Segurança Pública que nunca progrediram na carreira policial e outra de mulheres pertencentes ao efectivo da PSP casadas com colegas de profissão.

A primeira amostra utilizada na aplicação do questionário, teve por base 180 mulheres agentes principais, que ingressaram nos quadros da PSP até ao ano de 1999 (inclusive), por serem aquelas que até à data do último concurso para frequentar o CPS<sup>51</sup> o poderiam ter feito desde que reunidas todas as condições. Os critérios de inclusão são:

- a) Pertencer ao sexo feminino.

---

<sup>51</sup> Curso de Promoção a Subchefes

- b) Ser Agente Principal da PSP
- c) Ter ingressado na PSP até ao ano de 1999.

Ficam, assim, excluídas as mulheres agentes da Polícia de Segurança Pública que tenham ingressado após 1999 ou que pertençam a outras categorias funcionais.

A segunda amostra, de cariz teórico-qualitativo, utilizada nas entrevistas, teve por base 9 casos de mulheres pertencentes ao efectivo da PSP, casadas com colegas de profissão. Pretendeu-se destacar 3 casos em que dentro do casal elas progrediram na carreira e eles não, 3 casos em que elas não progrediram e eles progrediram e 3 casos em que ambos progrediram na hierarquia. Neste sentido os critérios de inclusão são:

- a) Ser do sexo feminino.
- b) Estar ou ter estado casada com colegas de profissão.
- c) Três devem ter progredido até oficial e os respectivos maridos também;  
Três devem ter progredido até oficial e os respectivos maridos não;  
Três cujos maridos progrediram na carreira até oficial e elas não.

## **2. MÉTODOS E TÉCNICAS**

### **2.1. Inquérito**

Para levar a cabo esta investigação procedeu-se à construção de um inquérito por questionário, a aplicar às agentes da PSP. O questionário é composto por perguntas fechadas, havendo no final do mesmo quatro questões abertas, sendo duas delas relacionadas com questões anteriores e duas autónomas. As respostas elencadas são quantitativas e qualitativas. O inquérito por questionário das agentes da PSP é composto por questões que abrangem três pontos essenciais ao estudo (cf. Anexo A). Um primeiro ponto que corresponde à caracterização pessoal, familiar e profissional das inquiridas, onde se encontram dados como a idade, a escolaridade, situação conjugal, a existência de filhos, habilitações literárias. Um segundo ponto que corresponde ao exercício da profissão e a progressão na carreira, onde se encontram dados referentes ao ano de ingresso na PSP, ao tipo de serviço executado, ao horário de trabalho, à percepção que as inquiridas têm sobre vários

aspectos relacionados com trabalho que executam aliado ao sexo feminino e às quais as mesmas terão apenas de dizer se concordam ou não com as afirmações dizendo sim ou não respectivamente ou dando a sua opinião escolhendo uma de quatro hipóteses apresentadas. Um terceiro ponto que corresponde à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

As entrevistas foram efectuadas, tendo por base um guião pré definido (cf. Anexos B). Optou-se por se pedir às entrevistadas que contassem a história da sua vida desde que ingressaram na PSP e as dos respectivos cônjuges. Optou-se por deixar que as mesmas contassem a história sem formalismos, servindo o guião apenas para no caso de algum ponto não ser referido ser-lhes questionado directamente. As entrevistas numa primeira parte pretendem caracterizar as entrevistadas, quanto à sua idade quando do ingresso na PSP, habilitações literárias na altura do ingresso e actualmente e qual o seu percurso profissional. Numa segunda parte pretende-se caracterizar os cônjuges nos mesmo pontos que as entrevistadas. Numa terceira parte pretende-se saber quais os factores que estiveram na origem da progressão ou da não progressão na carreira de cada um dos cônjuges e de que forma foram estruturadas as carreiras em casal.

### **2.1.1. Aplicação dos questionários**

A aplicação dos questionários foi precedida de uma fase exploratória e da realização de uma primeira versão do questionário para, segundo Carmo e Ferreira (1998:145) verificarmos entre outros aspectos, se todas as questões eram compreendidas pelas inquiridas da mesma forma, e da forma prevista pela investigadora, se não haveria perguntas inúteis, se não faltariam perguntas relevantes, se as inquiridas não considerariam o questionário demasiado longo, aborrecido ou difícil. O pré-teste decorreu no mês de Janeiro de 2007 nos Comandos de Leiria e Santarém tendo sido aplicado a 20 mulheres, o que conduziu à reformulação de algumas questões (ao nível da complexidade e precisão) e à formulação de outras, por sugestão das próprias inquiridas, designadamente as questões 11, 12 e 18.

A administração directa dos questionários aplicados às agentes policiais, após autorização do Director Nacional da PSP, processou-se do seguinte modo: a

investigadora após ter solicitado aos respectivos comandos<sup>52</sup>, em Janeiro de 2007, o número de mulheres agentes que reuniam os critérios de inclusão, enviou directamente os questionários para os Comandos de Polícia e Comandos Regionais onde um oficial do respectivo comando os entregou às agentes policiais que reunissem os referidos critérios. Foi dada a possibilidade de a resposta aos mesmos ser voluntária e não obrigatória, já que se trata de um estudo de carácter particular e não para a PSP. Seguidamente foram recolhidos e devolvidos, até ao prazo limite de 02 de Janeiro de 2008, à investigadora. Com o número de questionários enviados pretendia-se que os mesmos fossem aplicados a todas as mulheres que reunissem os critérios dentro da PSP, sabendo nós no entanto que devido aos mesmos não serem de resposta obrigatória, e que devido ao facto de os elementos policiais gozarem as suas férias divididas pelo Inverno e Verão isso seria impraticável.

### **2.1.2. A realização de entrevistas**

Para as entrevistas a investigadora pesquisou, através de contactos com colegas seus de profissão, se os mesmos conheciam mulheres que se enquadrassem nas características pretendidas para o estudo. A própria investigadora conhecia algumas das entrevistadas. A investigadora soube onde as mesmas prestavam serviço, contactou-as previamente para os locais de trabalho, marcou um encontro com todas elas. Segundo Carmo (1998:134) a preparação dos entrevistados tem como objectivos informá-los sobre os resultados que pretendemos obter com a entrevista, explicar-lhes os motivos de terem sido escolhidos para serem entrevistados, informá-los do tempo de duração da entrevista e combinar a data e hora para a realizar. Foi pedida autorização às entrevistadas para se gravarem as entrevistas de forma que as mesmas produzissem um resultado mais aproveitável.

### **2.1.3. Análise estatística**

A análise estatística foi efectuada utilizando como software o programa SPSS (Statistical Package for Social Science), versão de 15.0 for Windows. Na análise

---

<sup>52</sup> Apenas um comando não enviou os dados solicitados, Porto.

descritiva dos dados e no cruzamento das variáveis, apresentam-se quadros com contagens e percentagens.

### **3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS AMOSTRAIS**

Procede-se de seguida à apresentação dos dados obtidos através da utilização dos instrumentos de recolha de dados, referidos no capítulo anterior.

Inicia-se com uma análise descritiva dos dados respeitantes, em primeiro lugar, às mulheres agentes da Polícia de Segurança Pública, seguida da apresentação do resultado do cruzamento de algumas variáveis que obtiveram um resultado significativo. Posteriormente analisaremos o conteúdo das entrevistas, feitas às mulheres polícias casadas com colegas de profissão.

#### **3.1. As mulheres agentes da PSP**

##### **3.1.1. Dados demográficos**

A população estudada é composta, na sua maioria, 58,4%, por mulheres com idades compreendidas entre os 36 e os 45 anos (Quadro 4)<sup>53</sup>, 62,8% são casadas (Quadro 5), a maioria, 79,5%, tem um ou dois filhos (Quadro 6). O seu agregado doméstico é maioritariamente 79,4% (Quadro 7) composto por marido e/ou filhos e 82,8% possuem como habilitações literárias (Quadro 8) o 11º ano de escolaridade ou superior a este. O núcleo familiar de 86,1%, reside no comando onde as mesmas estão colocadas (Quadro 9).

**Quadro 4** Distribuição das agentes por idade (n=180)

faixa etária	n	%
25 a 30	5	2,8
31 a 35	38	21,0
36 a 40	46	25,6
41 a 45	59	32,8
mais de 45	32	17,8
total	180	100,0

<sup>53</sup> Este resultado não é de estranhar uma vez que segundo o Balanço Social de 2006 da PSP, a idade média dos seus efectivos se situa nos 38 anos.

**Quadro 5** Situação conjugal actual das agentes (n=180)

situação conjugal	n	%
solteira	19	10,6
casada	113	62,8
divorciada	32	17,8
viúva	7	3,9
união de facto	8	4,4
separada	1	0,5
total	180	100,0

**Quadro 6** Nº de filhos das agentes (n=180)

número de filhos	n	%
0	32	17,8
1	68	37,8
2	75	41,7
3	5	2,8
total	180	100,0

**Quadro 7** Distribuição das agentes quanto à composição do agregado doméstico (n=180)

agregado doméstico	n	%
pais/irmãos	7	3,9
marido/filhos	143	79,4
companheiro	9	5,0
outros parentes	2	1,1
vive sozinha	19	10,6
total	180	100,0

**Quadro 8** Distribuição das agentes quanto às habilitações literárias actuais (n=180)

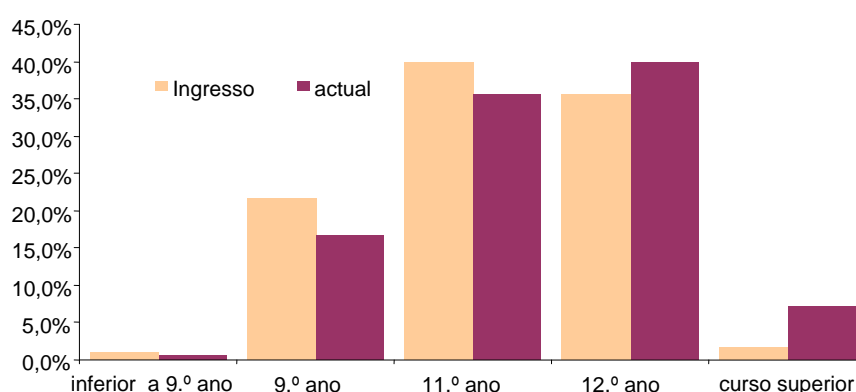
habilitações literárias	n	%
curso superior	13	7,2
12.º ano	72	40,0
11.º ano	64	35,6
9.º ano	30	16,7
inferior ao 9.º ano	1	0,5
total	180	100,0

**Quadro 9** Residência do núcleo familiar das agentes (n=180)

residência do núcleo familiar	n	%
no distrito do comando onde estão colocadas	155	86,1
noutro local	25	13,9
total	180	100,0

### 3.1.1.1. Cruzamento dos dados demográficos

**Gráfico 1- Comparação entre a escolaridade das agentes à data de ingresso na PSP e actualmente**



Ao cruzarmos as variáveis referentes às habilitações literárias das inquiridas na data de ingresso na PSP e actualmente, verificamos que as escolaridades mais baixas, inferior ao 9º ano, 9º ano e 11º ano, baixaram em oposição às escolaridades mais altas como 12º ano e curso superior que aumentaram (Gráfico 1). Constatamos assim que apesar de estarmos a estudar mulheres que não progrediram na carreira profissional, algumas progrediram pessoalmente em termos de habilitações literárias.

### 3.1.2. Tomadas de decisão

Quisemos saber se as agentes da PSP apesar de não progredirem a nível profissional, tinham progredido em termos de escolaridade na sua vida pessoal. Verificamos que das 180 agentes inquiridas, 45 encontram-se a estudar actualmente (Quadro 10) e destas 62,2% fazem-no para se sentirem mais realizadas pessoalmente enquanto 17,8% declaram ser para ocupar os tempos livres.

**Quadro 10** Distribuição das agentes quanto ao motivo que as levou a prosseguirem os estudos, se estiverem a estudar neste momento (n=45)

motivos para prosseguirem os estudos	n	%
para ocupar os tempos livres	8	17,8
para melhorar os meus conhecimentos e me sentir realizada	28	62,2
para ter maiores possibilidades de ascensão profissional	5	11,2
porque a instituição me incentiva a estudar	2	4,4
para mais tarde tentar mudar de profissão	1	2,2
outro	1	2,2
total	45	100,0

Das que não se encontram a estudar (135) neste momento (Quadro 11), não o fazem na sua maioria, 46,7%, porque a vida familiar o não permite. O segundo motivo mais invocado, por 16,3% prende-se com o facto de não lhes trazer qualquer vantagem a nível profissional, sendo o motivo escolhido por 14,1%, o facto de não ser viável economicamente.

**Quadro 11** Distribuição das agentes quanto ao motivo que as levou a não prosseguirem os estudos, se não estiverem a estudar neste momento (n=135)

motivos para não prosseguirem os estudos	n	%
porque a nível profissional não me trará vantagem	22	16,3
pelo empenhamento profissional não o permitir	5	3,7
porque a vida familiar não o permite	63	46,7
por não ser economicamente viável	19	14,1
por já ter habilitações suficientes	11	8,1
outro	15	11,1
total	135	100,0

Quanto à sua situação profissional (Quadro 12) antes de ingressarem na PSP, 31,1% era estudante, 26,1% exercia uma profissão, 18,9% estavam à procura do primeiro emprego.

**Quadro 12** Distribuição das agentes quanto à sua situação na altura em que concorreram à PSP (n=180)

situação	n	%
era estudante	56	31,1
estava a estudar e a trabalhar	27	15,0
estava à procura do 1.º emprego	34	18,9
estava desempregada, depois de já ter exercido uma profissão	13	7,2
exercia uma profissão	47	26,1
outra situação	3	1,7
total	180	100,0

Quando questionadas sobre a principal razão que as levou a enveredar pela profissão de polícia (Quadro 13), as respostas repartem-se quase de forma equitativa entre a possibilidade de ter um emprego seguro, razão escolhida por 25,6%, a possibilidade de fazer algo até então vedado às mulheres, escolhida por 24,4% e a influência de familiares e amigos, escolhida por 23,3%.

**Quadro 13** Distribuição das agentes quanto à razão que teve maior peso na sua decisão de enveredar pela profissão (n=180)

razão com maior peso na decisão	n	%
influência de familiares e amigos	42	23,3
possibilidade de fazer algo diferente antes vedado à mulher	44	24,4
possibilidade de melhores oportunidades p. que na vida civil	27	15,0
possibilidade de ter um emprego seguro	46	25,6
hipótese de sair de casa e iniciar uma vida independente	12	6,7
outra	9	5,0
total	180	100,0

Apesar de este estudo ter incidido sobre as mulheres agentes da PSP que poderiam ter progredido até agora na carreira e que por qualquer motivo o não fizeram (apuraremos quais os motivos mais adiante), é interessante verificar que quando questionadas sobre os projectos que tinham para o futuro quando ingressaram na instituição (Quadro 14), 75,6 % pretendiam progredir na carreira, destas 40,6% até ao posto de subchefe e 35% até oficial.

**Quadro 14** Distribuição das agentes quanto aos projectos que tinham para o seu futuro dentro da instituição quando ingressaram na PSP (n=180)

projectos	n	%
pretendia progredir até ser oficial da PSP	63	35,0
pretendia progredir na carreira até ao posto de Subchefe	73	40,6
apenas pretendia um emprego estável	21	11,7
nunca teve projectos de prosseguir uma carreira	18	10,0
outros	5	2,7
total	180	100,0

### 3.1.3. Dados profissionais

Verificamos que a grande maioria das inquiridas, 53,9% ingressou na PSP entre 1986 e 1995 (Quadro 15), e apenas 6,1% das inquiridas ingressou até 1980. Estes dados não são de estranhar quando comparados com os dados fornecidos pela

Escola Prática de Polícia relativamente ao total de mulheres que entraram em cada curso até 1984 (Quadro 1). Foi precisamente a partir de 1984 que a entrada de mulheres começou a ser feita de forma mais regular.

**Quadro 15** Distribuição das agentes pelo intervalo de anos em que ingressaram na instituição (n=180)

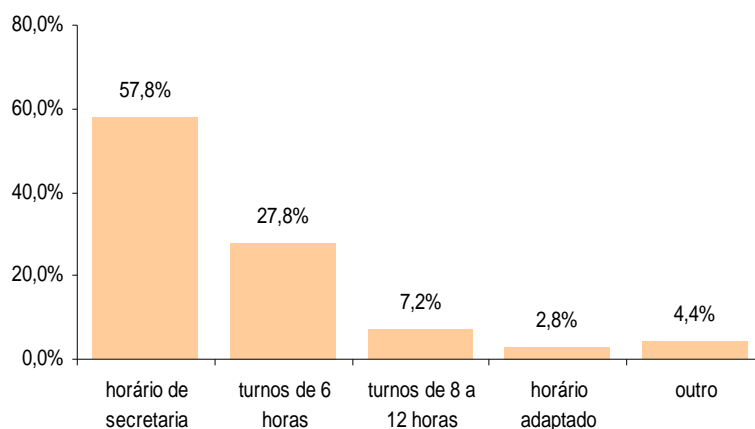
intervalo da data de ingresso	n	%
Até 1980	11	6,1
1981 – 1985	38	21,1
1986 – 1990	57	31,7
1991 – 1995	40	22,2
1996 – 1999	34	18,9
total	180	100,0

A maioria das inquiridas, 54,4%, executa serviços administrativos e de atendimento ao público (Quadro 16) com horário de secretaria das 09h00 às 17h00. 57,8% das agentes tem horários de trabalho que lhes deixam os fins-de-semana livres (Gráfico 2) sendo mínima a percentagem (2,8%) de agentes com um horário adaptado à sua situação familiar. A maioria, 70,6%, executa o mesmo tipo de serviço há mais de cinco anos (Quadro 17).

**Quadro 16** Distribuição das agentes pelo tipo de serviço que executam actualmente (n=180)

tipo de serviço que executa actualmente	n	%
patrulha	48	26,7
divisão de segurança	10	5,6
atendimento ao público	25	13,9
serviço administrativo de esquadra/trânsito/investigação criminal	73	40,5
outro	24	13,3
total	180	100,0

**Gráfico 2** Horários de trabalho



**Quadro 17** Distribuição das agentes pelo intervalo de tempo em que executam o mesmo tipo de serviço (n=180)

há quantos anos executa o mesmo tipo de serviço	n	%
0 a 1	10	5,6
2 a 5	43	23,8
6 a 10	55	30,6
11 a 15	43	23,9
16 a 20	21	11,7
mais de 20	8	4,4
total	180	100,0

O grau de satisfação das inquiridas com a sua vida dentro da instituição (Quadro 18) é bastante elevado pois 80% indicam que estão muito satisfeitas ou satisfeitas sendo apenas 3,3% a percentagem das que se consideram nada satisfeitas.

**Quadro 18** Distribuição das agentes pelo grau de satisfação com a sua vida dentro da instituição (n=180)

grau de satisfação com a vida dentro da instituição	n	%
muito satisfeita	45	25,0
satisfeita	99	55,0
pouco satisfeita	30	16,7
nada satisfeita	6	3,3
total	180	100,0

Saberemos adiante (Gráfico 3) que uma grande parte das inquiridas em determinada altura da sua vida mudou de tipo de serviço. Outras, no entanto, terão decidido não mudar. Foi pedido às inquiridas que indicassem três motivos que possam ter estado na origem da decisão sobre a mudança ou não de tipo de serviço ao longo da sua vida profissional (Quadro 19). O motivo mais invocado pelas inquiridas para terem mudado de serviço foi por passarem a ter um melhor horário de trabalho (68 respostas). Esta melhoria do horário de trabalho foi em muitos casos referida como sendo mais compatível com o horário de trabalho do marido ou com os horários escolares dos filhos, assim como o facto de poderem ter os fins-de-semana em casa junto da família. A estabilidade familiar foi referida por dezanove das inquiridas. Trinta das inquiridas disseram ter mudado de tipo de serviço por quererem adquirir mais conhecimentos a nível profissional e vinte e duas por gostarem do trabalho que iam passar a realizar. Das que nunca mudaram de tipo de serviço, o gosto pelo serviço que faziam (22 respostas), o gosto pelo contacto com a população (18

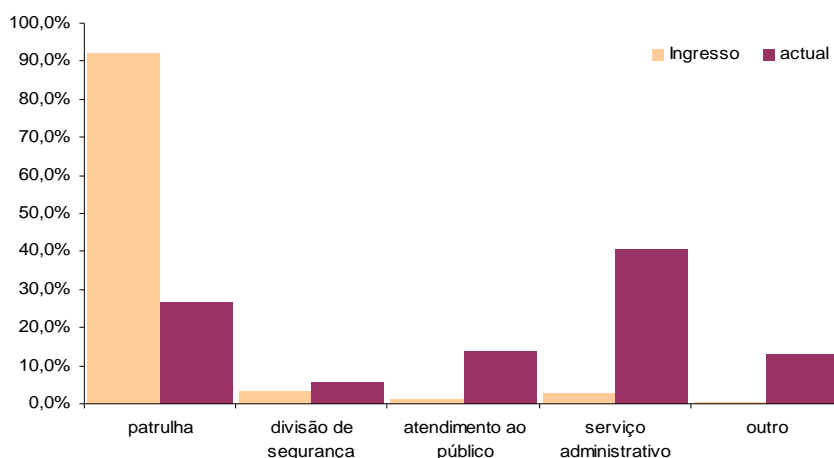
respostas) e gosto pelo trabalho por turnos (16 respostas) foram os motivos mais respondidos.

**Quadro 19** Principais motivos para as agentes terem mudado ou não de serviço

motivos para mudar ou não de serviço	n	%
por passar a ter um melhor horário	68	21,3
por querer adquirir mais conhecimentos a nível profissional	30	9,4
nunca mudou porque gosta do que faz	25	7,8
gosto pelo tipo de serviço que ia executar	22	6,9
para ter mais estabilidade familiar	19	6,0
nunca mudou porque gosta do contacto com a população	18	5,6
querer sentir uma maior realização pessoal	18	5,6
motivos de saúde	17	5,3
gosto por novos desafios	16	5,0
nunca mudou porque gosta do horário por turnos	16	5,0
não cair na rotina	13	4,1
nunca lhe deram possibilidade de mudar	13	4,1
nunca mudou porque gosta do grupo de colegas com quem trabalha	10	3,1
incompatibilidade com a chefia	9	2,8
sentimento de desvalorização do que fazia por parte dos chefe	7	2,2
conhecer outros colegas	6	1,9
gosto pelo serviço ao ar livre	6	1,9
desmotivação em relação ao serviço que executava	3	0,9
por passar a receber mais ordenado	3	0,9

### 3.1.3.1. Cruzamento de dados profissionais

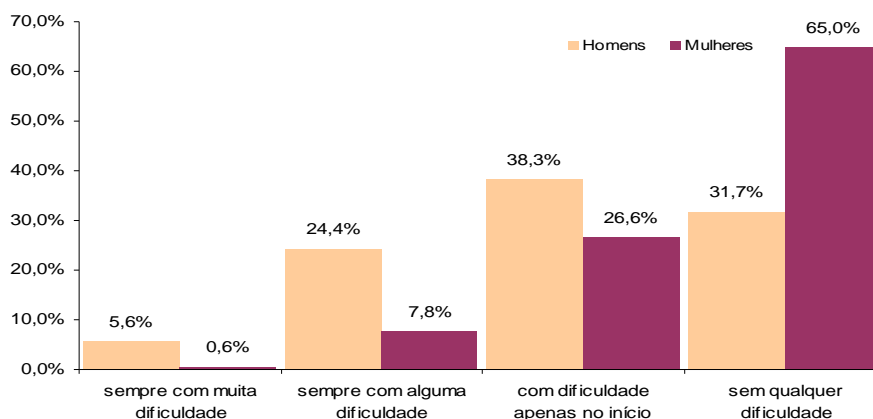
**Gráfico 3** Tipo de serviço executado no ingresso e actualmente



Ao compararmos o tipo de serviço que as inquiridas executavam no início da carreira profissional e o serviço que executam actualmente (Gráfico 3) verificamos que a maior parte mudou de tipo de serviço. O serviço de patrulha perdeu para todos os outros, sendo a mudança mais significativa a feita para serviços administrativos ou de atendimento ao público.

Estabelecendo a comparação entre a percepção que as inquiridas têm do grau de aceitação por parte de homens e das mulheres dentro da instituição, relativamente a mulheres que ocupem cargos de chefia (Gráfico 4), constatamos que a opinião de 65% é a de que as mulheres aceitam sem qualquer dificuldade, indicando 38,3% que os homens têm dificuldade apenas no início e 31,7%, tal como as mulheres, aceitam sem qualquer dificuldade.

**Gráfico 4** Comparação entre a aceitação de homens e mulheres dentro da PSP relativamente a mulheres em cargos de chefia na instituição

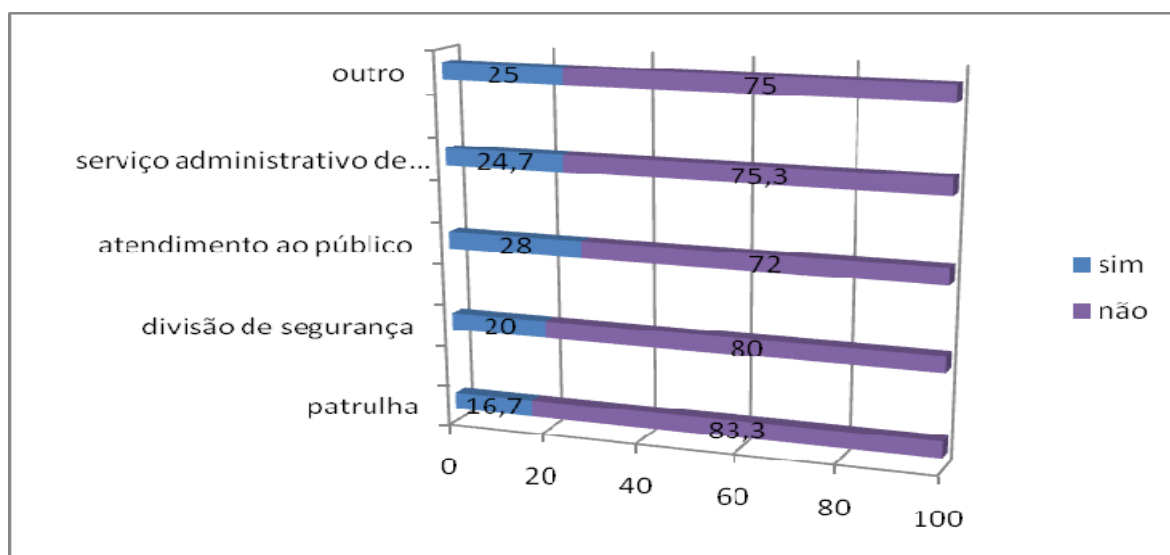


Quando cruzamos a variável que se refere ao facto de o tipo de serviço que executam as afastar ou não da realidade policial com a variável relacionada com o tipo de serviço que executam (Quadro 20), verificamos que são uma minoria significativa as que sentem esse afastamento, 22,2% contra os 77,8% que responderam que não. De todas as que referem sentir que o serviço que executam as afasta da realidade policial, 40% estão em serviços administrativos e 22,5% fazem outro tipo de serviço. Aqui podemos referir o apoio em postos clínicos, o serviço em lojas de conveniência, serviços financeiros, atendimento telefónico entre outros. No entanto, do total de inquiridas que estão em serviços administrativos, 78,1% responderam que o serviço que executam não as afasta da realidade policial.

**Quadro 20** Relação entre o serviço que executam e o sentimento de que o mesmo as afasta da realidade policial (n=180)

tipo de serviço		afasta da realidade policial		Total
		sim	não	
patrulha	freq.	6	42	48
	% tipo de serviço	12,5	87,5	100,0
	% afasta da realidade policial	15,0	30,0	26,7
divisão de segurança	freq.	1	9	10
	% tipo de serviço	10,0	90,0	100,0
	% afasta da realidade policial	2,5	6,4	5,6
atendimento ao público	freq.	8	17	25
	% tipo de serviço	32,0	68,0	100,0
	% afasta da realidade policial	20,0	12,1	13,9
serviço administrativo	freq.	16	57	73
	% tipo de serviço	21,9	78,1	100,0
	% afasta da realidade policial	40,0	40,7	40,6
outro	freq.	9	15	24
	% tipo de serviço	37,5	62,5	100,0
	% afasta da realidade policial	22,5	10,7	13,3
total	freq.	40	140	180
	% tipo de serviço	22,2	77,8	100,0
	% afasta da realidade policial	100,0	100,0	100,0

**Gráfico 5** Relação entre o tipo de serviço executado e o sentimento de limitação de tempo



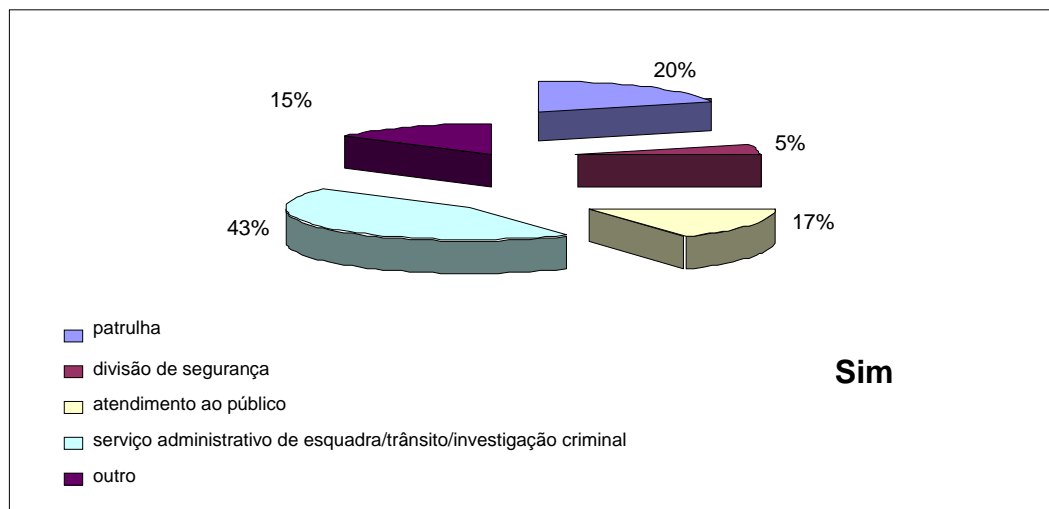
Constatamos que ao relacionar o tipo de serviço que as inquiridas executavam e a resposta à questão sobre se o tipo serviço que executavam as limitava no tempo quando tinham necessidade de aprofundar conhecimentos para concorrer (Gráfico

5), a maioria em qualquer tipo de serviço respondeu que o tipo de serviço não a limitava a esse nível.

Das 41 inquiridas que afirmam que o tipo de serviço que executam as limita no seu tempo quando têm necessidade de aprofundar conhecimentos para concorrer (Gráfico 6), 43% estão em serviços administrativos, 20% estão em serviço de patrulha.

Este é um aspecto que nos dá a conhecer e a poder afirmar que o facto de as mulheres nesta profissão preferirem serviços administrativos, que lhes dá uma maior estabilidade a nível familiar já que podem conjugar o seu horário de trabalho com o horário escolar dos filhos por exemplo, as leva a terem pouco tempo para dispendir apenas com elas próprias. A maioria das mulheres que fazem serviço de patrulha no entanto dizem não ter essa limitação pois como trabalham por turnos acabam por gerir melhor o seu tempo fora do serviço.

**Gráfico 6** Relação entre a afirmação quanto ao sentimento de limitação de tempo e o tipo de serviço que executam



Quando relacionamos os dados entre a variável que respeita ao tipo de serviço exercido e o sentir outro tipo de limitações que não físicas ou de conhecimentos a nível profissional (Quadro 21), constatamos que do total de inquiridas, 15%, sente outro tipo de limitações e destas as que sentem mais essas limitações são as que estão em serviços administrativos (48,1%).

**Quadro 21** Relação entre o tipo de serviço que executam e o sentimento de que têm outro tipo de limitações (n=180)

tipo de serviço		sentiu outras limitações		total
		sim	não	
patrulha	freq.	8	40	48
	% tipo de serviço	16,7	83,3	100,0
	% sentiu limitações	29,6	26,1	26,7
divisão de segurança	freq.	1	9	10
	% tipo de serviço	10,0	90,0	100,0
	% sentiu limitações	3,7	5,9	5,6
atendimento ao público	freq.	3	22	25
	% tipo de serviço	12,0	88,0	100,0
	% sentiu limitações	11,1	14,4	13,9
serviço administrativo	freq.	13	60	73
	% tipo de serviço	17,8	82,2	100,0
	% sentiu limitações	48,1	39,2	40,6
outro	freq.	2	22	24
	% tipo de serviço	8,3	91,7	100,0
	% sentiu limitações	7,4	14,4	13,3
total	freq.	27	153	180
	% tipo de serviço	15,0	85,0	100,0
	% sentiu limitações	100,0	100,0	100,0

As limitações mais sentidas pelas agentes inquiridas (Quadro 22) foram o facto de sentirem que existe incompatibilidade entre a vida profissional e a vida familiar, 48,2% pelo que as limita quando pretendem concorrer, os *numerus clausus* referidos como sendo outra das limitações sentidas por 22,2%, e que existiram até 1991. Outra das limitações sentidas, por 18,5% das agentes, foi o receio de deslocalização para outro comando durante e no final dos cursos.

**Quadro 22** Distribuição das agentes pelo tipo de limitações sentidas (n=27)

limitações	n	%
incompatibilidade entre a vida familiar e profissional	13	48,2
numerus clausus	6	22,2
receio de deslocalização	5	18,5
falta de apoio familiar	2	7,4
motivos de saúde	1	3,7
total	27	100,0

Cruzando os dados referentes ao serviço que executam actualmente e a forma como ingressaram nesse tipo de serviço (Quadro 23), constatamos que 79,2% das mulheres que se encontram em serviço de patrulha foram para este serviço por

imposição. Este facto não é de estranhar atendendo a que no início da carreira quando ingressam na PSP, todos os agentes, independentemente do sexo, da idade, ou de habilitações literárias, são colocados(as) neste tipo de serviço. Quando analisamos os dados relativos a outro tipo de serviço verificamos que, a maioria, o executam por lhes ter sido feito convite ou porque escolheram o mesmo.<sup>54</sup>

**Quadro 23** Relação entre o tipo de serviço que executam actualmente e a forma como passaram a executar esse tipo o serviço (n=180)

tipo de serviço		executa o serviço por			total
		por imposição	por convite	por escolha	
patrulha	freq.	38	3	7	48
	% tipo de serviço	79.2	6.3	14.6	100.0
	% executa por	71.7	3.7	15.6	26.7
divisão de segurança	freq.	1	5	4	10
	% tipo de serviço	10.0	50.0	40.0	100.0
	% executa por	1.9	6.1	8.9	5.6
atendimento ao público	freq.	-	18	7	25
	% tipo de serviço	-	72.0	28.0	100.0
	% executa por	-	22.0	15.6	13.9
serviço administrativo de Esquadra / trânsito / investigação criminal	freq.	13	41	19	73
	% tipo de serviço	17.8	56.2	26.0	100.0
	% executa por	24.5	50.0	42.2	40.6
outro	freq.	1	15	8	24
	% tipo de serviço	4.2	62.5	33.3	100.0
	% executa por	1.9	18.3	17.8	13.3
total	freq.	53	82	45	180
	% tipo de serviço	29.4	45.6	25.0	100.0
	% executa por	100.0	100.0	100.0	100.0

Ao cruzarmos o tipo de serviço executado actualmente com o grau de satisfação das inquiridas em relação à sua vida profissional (Quadro 24), verificamos que em todos os tipos de serviços, a maioria das mulheres, 80%, estão satisfeitas ou muito satisfeitas. Das setenta e três mulheres que estão em serviços administrativos, 83,6% estão muito satisfeitas ou apenas satisfeitas com a sua vida profissional. Quarenta e oito mulheres fazem serviço de patrulha e destas 81,3% estão satisfeitas ou muito satisfeitas com a sua vida profissional. Apenas 18,7% estão pouco satisfeitas, e 0% nada satisfeitas.

<sup>54</sup> Aqui entende-se o convite como convite directo do chefe do serviço e a escolha por uma opção da agente em concorrer para uma vaga existente no mesmo.

Das que estão nada satisfeitas com a sua vida profissional, 50% fazem o tipo de serviço designado por *outro*, 33,3% estão em serviços de atendimento ao público e 16,7% em serviços administrativos. A maioria das que estão pouco satisfeitas reparte-se entre os serviços administrativos, 36,7% e o serviço de patrulha, 30,0%.

**Quadro 24** Relação entre o grau de satisfação das agentes com a vida profissional e o serviço que executam (n=180)

tipo de serviço		grau de satisfação				total
		muito satisfeita	satisfeita	pouco satisfeita	nada satisfeita	
patrulha	freq.	16	23	9	-	48
	% tipo de serviço	33,4	47,9	18,7	-	100,0
	% grau de satisfação	35,6	23,2	30	-	26,7
divisão de segurança	freq.	2	6	2	-	10
	% tipo de serviço	20,0	60,0	20,0	-	100,0
	% grau de satisfação	4,4	6,1	6,7	-	5,6
atendimento ao público	freq.	8	12	3	2	25
	% tipo de serviço	32,0	48,0	12,0	8,0	100,0
	% grau de satisfação	17,8	12,1	10	33,3	13,9
serviço administrativo	freq.	18	43	11	1	73
	% tipo de serviço	24,7	58,9	15,1	1,3	100,0
	% grau de satisfação	40,0	43,4	36,7	16,7	40,6
outro	freq.	1	15	5	3	24
	% tipo de serviço	4,2	62,5	20,8	12,5	100,0
	% grau de satisfação	2,2	15,2	16,7	50,0	13,3
total	freq.	45	99	30	6	180
	% tipo de serviço	25,0	55,0	16,7	3,3	100,0
	% grau de satisfação	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

### **3.1.4. Representações das agentes sobre atitudes de género na instituição policial.**

Às inquiridas foram apresentadas algumas afirmações perante as quais elas deveriam indicar a sua concordância ou não, assinalando sim ou não respectivamente (Quadro 25).

Perante a afirmação de que as funções que tem vindo a desempenhar se devem ao facto de ser mulher, apenas 7,8% concordam com a mesma, sendo 92,2% as que discordam. A grande maioria, 85%, concorda com a afirmação de que os homens na PSP aceitam bem a presença de mulheres na instituição. Constatamos que existe uma ínfima percentagem apenas 3,3% que não concorda que as mulheres na PSP dão provas das suas boas capacidades de desempenho profissional.

**Quadro 25** Distribuição das representações das agentes com afirmações sobre atitudes de género dentro da instituição (n=180)

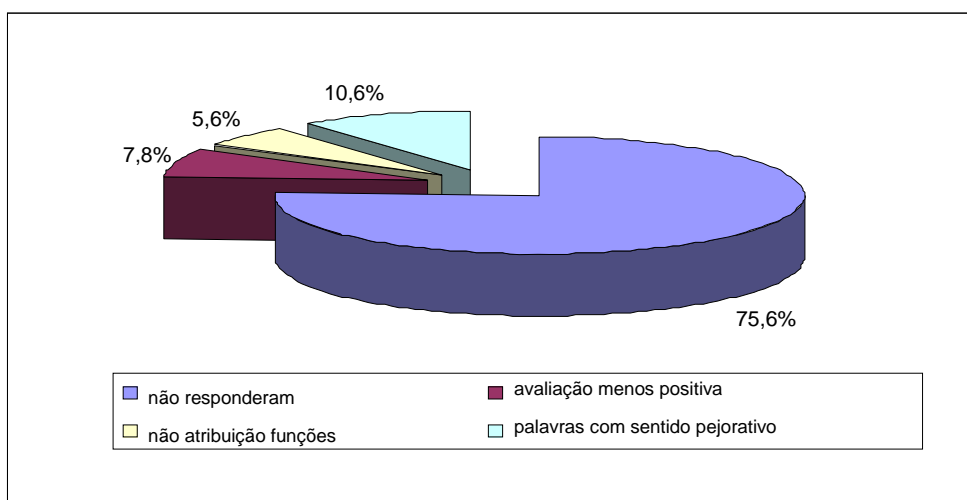
afirmações	sim	%	não	%
as funções que tem vindo a desempenhar se devem ao facto de ser mulher	14	7,8	166	92,2
os homens na PSP aceitam bem a presença de mulheres na instituição	153	85,0	27	15,0
as mulheres na PSP dão provas das suas boas capacidades de desempenho profissional	174	96,7	6	3,3
a sociedade portuguesa acolhe favoravelmente a participação de mulheres em funções policiais	178	98,9	2	1,1
existe igualdade de oportunidades entre agentes masculinos e femininos na PSP	131	72,8	49	27,2
as mulheres na PSP são discriminadas positivamente em relação aos seus colegas homens	43	23,9	137	76,1
existe espírito de camaradagem e entreajuda entre homens e mulheres na PSP	159	88,3	21	11,7
o espírito de competição entre as mulheres prejudica a sua integração plena	74	41,1	106	58,9
ainda existem poucas mulheres na PSP	134	74,4	46	25,6
as mulheres na PSP não querem desempenhar determinado tipo de funções	73	40,6	107	59,4
não existem condições materiais adequadas para receber mulheres em alguns locais	123	68,3	57	31,7
existem preconceitos machistas por parte de alguns homens dentro da PSP	157	87,2	23	12,8
as mulheres na PSP em geral são colocadas em serviços que tendem a ser desvalorizados	68	37,8	112	62,2
a remuneração auferida pelas mulheres é igual à dos homens	176	97,8	4	2,2

A quase totalidade das inquiridas, 98,9%, concorda que a sociedade portuguesa acolhe favoravelmente a participação de mulheres em funções policiais. Um grande número de inquiridas 131, 72,8%, concorda com a existência de igualdade de oportunidades entre agentes masculinos e femininos na PSP, discordando, 76,1%, quando se afirma serem as mulheres na PSP discriminadas positivamente em relação aos seus colegas homens. Uma significativa maioria 88,3% concorda que existe espírito de camaradagem e entreajuda entre os homens e mulheres da instituição. O mesmo foi constatado por Marinho (2001:65) pois no estudo por si realizado verificou que apenas 4,6% das mulheres por si inquiridas, consideravam existir falta de camaradagem por parte dos colegas do sexo masculino. As inquiridas não concordam na sua maioria que o espírito de competição entre as mulheres prejudique a sua integração plena, 58,9%, e 74,4% consideram que ainda existem poucas mulheres na PSP. Discordam também quanto à afirmação de que as mulheres na PSP não querem desempenhar determinado tipo de funções 59,4%. Cerca de 68,3% concorda que não existem condições materiais adequadas para receber mulheres em alguns locais dentro da PSP. O facto de as agentes concordarem maioritariamente com a afirmação “*Não existem condições materiais adequadas para receber mulheres em alguns locais*” poder-se-á dever ao facto de as condições de trabalho e alojamento em algumas unidades policiais se encontrarem degradadas, com tectos a cair e infiltrações de água devido à antiguidade dos próprios edifícios onde funcionam (Silva, 2001:16). Perante a afirmação de que

existem preconceitos machistas por parte de alguns homens dentro da PSP, 87,2% das inquiridas concorda com mesma, discordando a maioria 62,2% que as mulheres na PSP em geral sejam colocadas em serviços que tendem a ser desvalorizados. Constata-se que a quase totalidade 97,8% concorda com a afirmação de que a remuneração auferida pelas mulheres é igual à dos homens dentro da instituição sendo apenas quatro as inquiridas que discordam. Apenas em quatro casos houve discordância, cuja base não conseguimos conhecer, mas na realidade a lei prevê que qualquer homem ou mulher dentro da PSP receba a mesma remuneração por trabalho igual, havendo diferenças apenas ao nível de subsídios<sup>55</sup> mas estes podem ser auferidos por qualquer elemento que reúna condições para os receber.

Uma das questões abertas colocadas às agentes pedia que se as mesmas alguma vez tivessem sentido discriminação por parte de um superior hierárquico que indicassem de que forma essa discriminação foi sentida (Gráfico 7). Deixaram a resposta em branco 75,6% das inquiridas, indicador do facto de nunca terem sentido qualquer tipo de discriminação por parte de algum superior hierárquico. As restantes 24,4%, repartem-se por três formas de discriminação (Gráfico 7) sendo a mais sentida o uso de palavras com sentido depreciativo/pejorativo, 10,6%, seguida de 7,8% que o terão sentido através de uma avaliação de serviço menos positiva que os seus colegas homens no mesmo tipo de serviço e 5,6% com a expressa indicação de que não lhe foram atribuídas certas funções por as mesmas serem mulheres, logo menos capazes.

**Gráfico 7** Formas de discriminação percebidas pelas agentes



<sup>55</sup> Subsídio de patrulha, subsídio de turno, subsídio de unidade especial, etc.

### 3.1.5. A promoção a subchefe

Como vimos anteriormente (Quadro 14) uma grande parte destas mulheres pretendia prosseguir na carreira. No entanto quando analisados os dados da distribuição das agentes quanto ao nº de vezes que concorreram ao curso de promoção a subchefe (Quadro 26) constata-se que 62,2% nunca o fizeram, e apenas 3,9% esgotaram o nº de possibilidades<sup>56</sup> para o fazer.

**Quadro 26** Distribuição das agentes quanto ao nº de vezes que concorreram ao concurso de acesso ao CPS (n=180)

número de vezes que concorreu	n	%
nenhuma	112	62,2
1 vez	44	24,4
2 vezes	17	9,4
mais de duas vezes	7	3,9
total	180	100,0

Questionaram-se as agentes que responderam nunca ter concorrido ao curso de promoção a subchefes (112), sobre qual a principal razão que as levou a nunca concorrerem (Quadro 27), tendo-se verificado que 49,1% indicaram como principal razão o facto de o concurso implicar uma deslocação para outro comando e 30,3% indicaram o facto de a vida familiar não se compatibilizar com os concursos ou cursos<sup>57</sup>.

**Quadro 27** Distribuição das agentes quanto à principal razão que as levou a nunca concorrerem ao CPS (n=112)

principal razão para não concorrer	n	%
porque gosta do que faz e progredindo as funções mudavam	8	7,1
nunca teve intenção de progredir	6	5,4
se concorresse implicaria uma deslocação para outro comando	55	49,1
porque a vida familiar não se coadunava	34	30,3
por não ter habilitações suficientes	3	2,7
outra razão	6	5,4
total	112	100,0

<sup>56</sup> As agentes e os agentes da PSP podem concorrer as vezes que entenderem desde que reúnam requisitos como a idade e habilitações literárias para o fazerem e aprovem nas provas do concurso. No entanto só podem reprovarem no concurso três vezes. Se reprovarem nas provas três vezes consecutivas ou interpoladas, perdem o direito de o fazer novamente.

<sup>57</sup> Os concursos exigem uma preparação intensa quer a nível físico quer a nível de conhecimentos profissionais e culturais. Os cursos são intensivos, compostos por cerca de vinte disciplinas, ministradas em um ano lectivo e impõe a deslocação durante a semana para Torres Novas, cidade onde está sedeadada a Escola prática de Polícia.

As que concorreram (68) (Quadro 28), indicaram como principais razões para concorrerem, o estatuto, a remuneração e a ambição, perfazendo um total de 80,9%. A principal razão pela qual elas poderão não ter conseguido passar nas provas (Quadro 29) são, para 36,7% o pouco apoio dado pela instituição e para 26,5% o facto de o treino e o estudo terem sido insuficientes. Quanto às provas em que reprovaram (Quadro 30) no concurso para o curso de subchefes, 45,6% reprovou nas provas físicas<sup>58</sup> e 23,5% na prova técnico-policial<sup>59</sup>.

**Quadro 28** Distribuição das agentes quanto à principal razão que as levou a concorrerem ao CPS (n=68)

principal razão para concorrer	n	%
pelo estatuto	28	41,1
pela remuneração	13	19,1
por ser ambicioso	14	20,7
estava longe de casa e aproveitou para progredir	8	11,8
porque tem mais possibilidades de ir para perto de casa	3	4,4
por outro motivo	2	2,9
total	68	100,0

**Quadro 29** Distribuição das agentes da PSP quanto ao motivo de, aquelas que concorreram, não terem conseguido aprovar nas provas de acesso ao CPS (n=68)

motivo da não aprovação	n	%
pouco apoio dado pela instituição	25	36,7
falta de tempo	11	16,2
falta de apoio por parte da família	10	14,7
nunca foi sua intenção ir para o curso	-	-
o treino e o estudo foram insuficientes	18	26,5
por outro motivo	4	5,9
total	68	100,0

**Quadro 30** Distribuição das agentes quanto ao tipo de provas em que reprovaram quando concorreram ao CPS (n=68)

tipo de provas	n	%
provas físicas	31	45,6
provas de cultura geral/português	10	14,7
prova técnico-policial	16	23,5
em mais de uma prova	7	10,3
outra prova	4	5,9
total	68	100,0

<sup>58</sup> As provas físicas são constituídas por corrida de 100 metros, salto de um muro sem qualquer apoio e abdominais.

<sup>59</sup> Provas de conhecimentos a nível profissional.

A maioria das agentes, 52,2% mesmo as que nunca concorreram tiveram apoio da família para o fazer (Quadro 31). Das que concorreram aos cursos, sessenta e oito inquiridas, 53 receberam apoio dos respectivos cônjuges ou companheiros (Quadro 32).

**Quadro 31** Distribuição das agentes pelo apoio dado pela família para concorrerem a cursos de promoção (n=180)

recebeu apoio da família para concorrer	n	%
sim	94	52,2
não	86	47,8
total	180	100,0

Ao analisarmos dados relativos à forma como foi prestado apoio pelos cônjuges ou companheiros às mulheres que concorreram (Quadro 32), verificamos que a maior parte deles apenas deu incentivos verbais, 43,4%, o auxílio no estudo foi prestado por 24,5% e 20,8% partilharam as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos.

**Quadro 32** Forma de apoio dada pelo marido ou companheiro (n=53)

forma de apoio	n	%
auxiliou no estudo	13	24,5
partilhou tarefas domésticas e cuidou dos filhos	11	20,8
incentivou verbalmente	23	43,4
outra forma	6	11,3
total	53	100,0

Quisemos relacionar o número de vezes que as agentes concorreram com o tipo de serviço que executam (Quadro 33), verificamos que das cento e doze que nunca concorreram ao CPS, 41% estão em serviços administrativos e 29,5% em serviço de patrulha. Das 44 inquiridas que concorreram uma vez, 34,1% estão em serviços administrativos e 27,3% em serviço de patrulha.

**Quadro 33** Relação entre o número de vezes que concorreram e o tipo de serviço que executam (n=180)

nº de vezes que concorreu ao CPS		tipo de serviço executado					total
		patrulha	divisão de segurança	atendimento público	serviços administrativos	outro	
nenhuma	freq.	33	6	13	46	14	112
	% nº vezes concorreu	29,5	5,4	11,6	41,0	12,5	100,0
	% tipo de serviço	68,8	60,0	52,0	63,0	58,3	62,2
1 vez	freq.	12	3	8	15	6	44
	% nº vezes concorreu	27,3	6,8	18,2	34,1	13,6	100,0
	% tipo de serviço	25,0	30,0	32,0	20,5	25,0	24,4
2 vezes	freq.	2	1	3	9	2	17
	% nº vezes concorreu	11,8	5,9	17,6	52,9	11,8	100,0
	% tipo de serviço	4,2	10,0	12,0	12,3	8,3	9,4
> 2 vezes	freq.	1	-	1	3	2	7
	% nº vezes concorreu	14,3	-	14,3	42,9	28,5	100,0
	% tipo de serviço	2,1	-	4,0	4,1	8,3	3,9
total	freq.	48	10	25	73	24	180
	% nº vezes concorreu	26,7	5,6	13,8	40,6	13,3	100,0
	% o tipo de serviço	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ao estabelecermos a relação entre a situação conjugal com a principal razão que levou a maioria das inquiridas a não concorrerem aos cursos (Quadro 34) constatamos que a principal razão, referida pelas inquiridas casadas (71), para nunca terem concorrido era o medo da deslocação para outro comando durante e após os cursos, indicada por 52,1%, seguida da razão que a vida familiar não permitia, referida por 33,8%. Das inquiridas que são divorciadas (21) também é grande a percentagem das que escolheram estas duas razões como as principais para não terem concorrido, 47,6% e 30,1%, respectivamente. O mesmo acontece com as viúvas, 75,0% indicaram o medo da deslocação para outro comando como principal razão para não concorrerem, seguido do facto de a vida familiar não permitir com 25,0%. As que vivem em união de facto escolheram o gosto pelo serviço que faziam e se progredissem na carreira deixariam de o fazer, 50,0%.

O receio da deslocação para outro comando durante e após os cursos e o facto de a vida familiar não permitir a frequência e a preparação para os cursos são escolhidos como sendo as principais razões para não terem concorrido pelas mulheres com um ou dois filhos. Das mulheres com um filho (43), 51,2% indicaram o receio de serem deslocadas para outro comando como a principal razão e 39,9% indicaram o facto de a vida familiar não permitir a frequência e a preparação para os cursos. As que têm

dois filhos 56,5% escolheram a primeira situação e 34,8% escolheram a segunda. A maioria, 75,0% das que têm mais de dois filhos indicaram também o facto de a vida familiar não permitir como principal razão para nunca terem concorrido.

**Quadro 34** Relação entre a situação conjugal das agentes e a razão para nunca terem concorrido ao CPS (n=112)

principal motivo para não concorrer		situação conjugal					total
		solteira	casada	divorciada	viúva	união de facto	
gosta do que faz	freq.	3	2	2	-	2	9
	%principal motivo	33,3	22,2	22,2	-	22,3	100,0
	% situação conjugal	25,0	2,8	9,5	-	50,0	7,3
nunca quis progredir	freq.	-	4	1	-	-	5
	%principal motivo	-	80,0	20,0	-	-	100,0
	% situação conjugal	-	5,6	4,8	-	-	4,5
receio da deslocação	freq.	4	37	10	3	1	55
	%principal motivo	7,3	67,3	18,2	5,5	1,8	100,0
	% situação conjugal	33,3	52,1	47,6	75,0	25,0	50,0
vida familiar não permitia	freq.	1	24	8	1	-	34
	%principal motivo	2,9	70,6	23,5	2,9	-	100,0
	% situação conjugal	8,3	33,8	30,1	25,0	-	30,9
não ter habilitações	freq.	2	1	-	-	-	3
	%principal motivo	66,7	33,3	-	-	-	100,0
	% situação conjugal	16,7	1,4	-	-	-	2,7
outra razão	freq.	2	3	-	-	1	6
	%principal motivo	33,3	50,0	-	-	16,7	100,0
	% situação conjugal	16,7	4,2	-	-	25,0	4,5
total	freq.	12	71	21	4	4	112
	%principal motivo	10,8	63,4	18,8	3,5	3,5	100,0
	% situação conjugal	100	100	100	100	100	100,0

### 3.1.6. Conciliação entre a vida familiar e a vida profissional

Independentemente da profissão que se possa exercer, a conciliação da vida profissional com a vida familiar nem sempre é fácil para a maioria das mulheres. A vida familiar assim como a profissão de polícia são muito exigentes para as mulheres que optam por esta profissão. No entanto, neste estudo, apenas 6,7% das mulheres dizem sentir muita dificuldade em conciliar a vida familiar com a profissional (Quadro 35). Da amostra estudada, 39,4%, sentem alguma dificuldade nessa conciliação e 53,9%, nenhuma dificuldade.

**Quadro 35** Nível de dificuldade das agentes em conciliar a vida familiar/pessoal com a profissão (n=180)

dificuldades	n	%
muita	12	6,7
alguma	71	39,4
nenhuma	97	53,9
total	180	100,0

Quando questionamos as agentes acerca da divisão de tarefas domésticas dentro do seu agregado familiar (Quadro 36), constatamos que apesar de haver uma maioria, 57,2% que indica que quem se ocupa das tarefas domésticas e do cuidar dos filhos dentro do agregado familiar são todos os seus elementos, em 39,4% dos casos é apenas a inquirida.

**Quadro 36** Distribuição das agentes quanto a quem se ocupa das tarefas domésticas e do cuidar dos filhos no seu agregado familiar (n=180)

quem se ocupa das tarefas domésticas	n	%
apenas a inquirida	71	39,4
a inquirida e demais elementos do agregado familiar	103	57,2
empregada doméstica	5	2,8
outras pessoas	1	0,6
total	180	100,0

Quisemos verificar se existia relação entre o horário de trabalho executado e o facto das inquiridas sentirem dificuldades em conciliar a vida familiar e a profissional (Quadro 37) e verificamos que das que têm muita dificuldade em conciliar o trabalho com a vida familiar, 6,7% do total de inquiridas, 50,0% têm um horário de secretaria, ou seja das 09h00 às 17h00, 25% têm horários de 8 a 12 horas por turnos, das que têm horários de 6 horas por turnos apenas 8,3 % dizem ter muita dificuldade.

Das que sentem alguma dificuldade na conciliação, 39,4% do total de inquiridas, 47,9 % estão em serviços cujo horário é o de secretaria, 33,8% fazem turnos de 6 horas, 7% fazem outro tipo de horários, 5,6% horários adaptados à sua situação e 5,6% fazem turnos de 8 ou 12 horas. Do total de inquiridas, a maioria das que dizem não ter dificuldades na conciliação pertencem ao grupo que trabalha em horários de secretaria, 66%.

**Quadro 37** Relação entre o horário de trabalho e o nível de dificuldade em conciliar a sua vida familiar/pessoal com a vida profissional (n=180)

horário de trabalho		nível de dificuldade na conciliação da vida familiar/pessoal com a vida profissional			total
		muita dificuldade	alguma dificuldade	nenhuma dificuldade	
horário de secretaria	freq.	6	34	64	104
	% horário de trabalho	5,8	32,7	61,5	100,0
	% nível de dificuldade	50,0	47,9	66,0	57,8
turnos de 6 horas	freq.	1	24	25	50
	% horário de trabalho	2,0	48,0	50,0	100,0
	% nível de dificuldade	8,3	33,8	25,8	27,8
turnos de 8 a 12 horas	freq.	3	4	6	13
	% horário de trabalho	23,1	30,8	46,2	100,0
	% nível de dificuldade	25,0	5,6	6,2	7,2
horário adaptado	freq.	1	4	-	5
	% horário de trabalho	20,0	80,0	-	100,0
	% nível de dificuldade	8,3	5,6	-	2,8
outro	freq.	1	5	2	8
	% horário de trabalho	12,5	62,5	25,0	100,0
	% nível de dificuldade	8,3	7,0	2,1	4,4
total	freq.	12	71	97	180
	% horário de trabalho	6,7	39,4	53,9	100,0
	% nível de dificuldade	100,0	100,0	100,0	100,0

Da análise do quadro 37 podemos verificar que as agentes que acabam por ter mais dificuldades de conciliação entre os dois tipos de vida são as que têm um horário adaptado, já que 100% das que têm este tipo de horário dizem ter muita ou alguma dificuldade e nenhuma indica ter nenhuma dificuldade.

Quando relacionamos o sentimento de dificuldades de conciliação da vida familiar com a profissional e o número de filhos (Quadro 38), verificamos que das mulheres que não têm filhos, 75% dizem não ter qualquer dificuldade na conciliação. As restantes (25%) declaram ter apenas alguma dificuldade. Das que têm um filho 53% têm muita ou alguma dificuldade. As mulheres que têm dois filhos, a maioria 52% não sente qualquer dificuldade na conciliação, 40% sentem alguma e apenas 8% sentem muita. As que têm mais de dois filhos, 60% sentem muita ou alguma dificuldade e 40% nenhuma dificuldade.

Daqui podemos concluir que aumentando o número de filhos aumentam as dificuldades de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.

**Quadro 38** Relação entre o número de filhos e o nível de dificuldade em conciliar a sua vida familiar/pessoal com a profissão (n=180)

n.º de filhos actualmente		nível de dificuldade em conciliar familiar/pessoal com a profissão			total
		muita dificuldade	alguma dificuldade	nenhuma dificuldade	
0	freq.	-	8	24	32
	% nº filhos	-	25,0	75,0	100,0
	% nível de dificuldade	-	11,3	24,7	17,8
1	freq.	5	31	32	68
	% nº filhos	7,4	45,6	47,1	100,0
	% nível de dificuldade	41,7	43,7	33,0	37,8
2	freq.	6	30	39	75
	% nº filhos	8,0	40,0	52,0	100,0
	% nível de dificuldade	50,0	42,3	40,2	41,7
3 ou mais	freq.	1	2	2	5
	% nº filhos	20,0	40,0	40,0	100,0
	% nível de dificuldade	8,3	2,8	2,1	2,8
total	freq.	12	71	97	180
	% nº filhos	6,7	39,4	53,9	100,0
	% nível de dificuldade	100,0	100,0	100,0	100,0

Das doze mulheres que dizem ter muita dificuldade de conciliação 58,3% têm dois ou mais filhos e 41,7% têm um filhos. Das setenta e uma mulheres polícias que dizem ter alguma dificuldade, 43,7% têm um filho e 42,3% têm dois filhos, sendo uma minoria, 2,8% as que têm mais de dois filhos.

Foi pedido às inquiridas que sentindo muita ou alguma dificuldade na conciliação indicassem um aspecto que mudariam na sua vida profissional e outro na vida familiar para que essa dificuldade passasse a ser nula (Quadro 39 e Quadro 40).

Cruzamos os aspectos que mudariam a nível profissional com o grau de dificuldade na conciliação (Quadro 39) e verificamos que das oitenta e três agentes que indicaram ter muita dificuldade ou alguma dificuldade de conciliação, apenas sessenta e quatro indicaram os aspectos que mudariam pelo que dezanove não os indicaram. Podemos pensar que poderiam não mudar a nível profissional e mudar apenas a nível familiar o que verificaremos adiante. Os dois aspectos mais referidos dizem respeito ao horário de trabalho. Vinte e oito mulheres gostariam de ter um horário de trabalho mais flexível de forma a conciliarem com o horário do agregado familiar e doze gostariam de ter um horário menos preenchido, neste ponto referiam-

se mais concretamente a um horário que muitas vezes para além de englobar o horário normal de trabalho, engloba o tempo gasto em idas a tribunal e operações policiais das quais por necessidade da confidencialidade apenas sabem delas uma a duas horas antes de entrarem de serviço.

**Quadro 39** Relação entre o nível de dificuldade sentido para conciliar a vida familiar/pessoal com a profissão e os aspectos que mudaria na vida profissional para haver conciliação (n=180)

aspectos que mudava na vida profissional		nível de dificuldade na conciliação da vida familiar/pessoal com a profissional			total
		muita dificuldade	alguma dificuldade	nenhuma dificuldade	
flexibilidade de horários	freq.	4	24	-	28
	% aspecto a mudar	14,3	85,7	-	100,0
	% nível de dificuldade	33,3	33,8	-	15,6
horário menos preenchido	freq.	-	12	-	13
	% aspecto a mudar	-	100,0	-	100,0
	% nível de dificuldade	-	16,9	-	7,2
creches/ATL na instituição	freq.	-	10	-	10
	% aspecto a mudar	-	100,0	-	100,0
	% nível de dificuldade	-	14,1	-	5,6
trabalhar mais perto da residência	freq.	-	1	-	1
	% aspecto a mudar	-	100,0	-	100,0
	% nível de dificuldade	-	1,4	-	,6
maior compreensão da chefia para o facto de ser mãe	freq.	3	6	-	9
	% aspecto a mudar	33,3	66,7	-	100,0
	% nível de dificuldade	25,0	8,5	-	5,0
transferência para o comando que pretende	freq.	1	2	-	3
	% aspecto a mudar	33,3	66,7	-	100,0
	% nível de dificuldade	8,3	2,8	-	1,7
poder marcar férias com a família	freq.	-	1	-	1
	% aspecto a mudar	-	100,0	-	100,0
	% nível de dificuldade	-	1,4	-	,6
não respondeu	freq.	4	15	97	115
	% aspecto a mudar	3,5	13,0	83,5	100,0
	% nível de dificuldade	33,3	21,1	100,0	63,9
total	freq.	12	71	97	180
	% aspecto a mudar	6,7	39,4	53,9	100,0
	% nível de dificuldade	100,0	100,0	100,0	100,0

Das vinte e oito mulheres que referiram a flexibilidade de horário, quatro têm muita dificuldade na conciliação e vinte e quatro têm alguma dificuldade. Das doze que indicaram o horário menos preenchido, todas elas têm alguma dificuldade. Dez agentes fazem referência à necessidade de creches e infantários da instituição para

poderem deixar os filhos quando fazem turnos. Nove apenas indicaram a maior compreensão por parte das chefias para o facto de serem mães.

**Quadro 40** Relação entre o nível de dificuldade sentido para conciliar a vida familiar/pessoal com a vida profissional e os aspectos que mudaria na vida familiar/pessoal para poder haver conciliação(n=180)

aspecto a mudar na vida pessoal		nível de dificuldade na conciliação da vida familiar/pessoal com a profissional			total
		muita dificuldade	alguma dificuldade	nenhuma dificuldade	
escolas com flexibilidade de horário	freq.	2	13	-	15
	% aspecto a mudar	13,3	86,7	-	100,0
	% nível de dificuldade	16,7	18,3	-	8,3
ajuda em casa com as tarefas domésticas	freq.	-	7	-	7
	% aspecto a mudar	-	100,0	-	100,0
	% nível de dificuldade	-	9,9	-	3,9
creches e infantários abertos 24horas	freq.	-	4	-	4
	% aspecto a mudar	-	100,0	-	100,0
	% nível de dificuldade	-	5,6	-	2,2
não mudava nada a nível familiar	freq.	-	8	-	8
	% aspecto a mudar	-	100,0	-	100,0
	% nível de dificuldade	-	11,3	-	4,4
maior apoio familiar	freq.	5	10	1	16
	% aspecto a mudar	31,3	62,5	6,3	100,0
	% nível de dificuldade	41,7	14,1	1,0	8,9
residir mais perto do serviço	freq.	-	4	-	4
	% aspecto a mudar	-	100,0	-	100,0
	% nível de dificuldade	-	5,6	-	2,2
ter mais tempo para si própria	freq.	-	6	-	6
	% aspecto a mudar	-	100,0	-	100,0
	% nível de dificuldade	-	8,5	-	3,3
não deram resposta	freq.	5	19	96	120
	% aspecto a mudar	4,2	15,8	80,0	100,0
	% nível de dificuldade	41,7	26,8	99,0	66,7
total	freq.	12	71	97	180
	% aspecto a mudar	6,7	39,4	53,9	100,0
	% nível de dificuldade	100,0	100,0	100,0	100,0

Quanto aos aspectos que mudavam na vida familiar para conciliar com a vida profissional, 66,7% não deram qualquer resposta e 4,4% referiram não mudar nada a nível familiar. O aspecto que obteve mais consenso foi o relativo ao maior apoio familiar, 8,9% logo seguido do aspecto relativo à flexibilidade de horário das escolas com 8,3%. Sete mulheres indicaram a ajuda em casa com as tarefas domésticas, 3,9%. Uma pequena percentagem, 3,3% pede mais tempo para si própria, 2,2% mudava a habitação para mais perto do trabalho e 2,2% gostava de ter infantários e creches abertos 24 horas por dia.

Verificamos que os aspectos, mais referidos pelas agentes que responderam terem muita dificuldade na conciliação da vida familiar com a vida profissional (12), e que as mesmas mudariam foram: o apoio familiar, 41,7%, em alguns casos na divisão de tarefas e no cuidar dos filhos, a maior flexibilidade dos horários escolares dos filhos, 16,7% e 41,7% não deram qualquer resposta. As que referiram ter alguma dificuldade na conciliação (71), referiram como principais aspectos que mudariam nas suas vidas para que essa conciliação fosse possível, a de flexibilidade nos horários escolares dos filhos em 18,3% dos casos, o apoio familiar, 14,1%, 9,9% queriam mais ajuda nas tarefas domésticas, 8,5% gostariam de ter mais tempo para si próprias. 11,3%, não mudavam nada na vida familiar apesar de terem alguma dificuldade na conciliação.

### **3.2. As mulheres polícias casadas com colegas de profissão**

Foram feitas entrevistas a mulheres polícias casadas com colegas de profissão. As entrevistas tinham por objectivo saber como se estruturam carreiras em casal e para o efeito decidimos organizar as mesmas de forma a termos uma visão de mulheres polícias que progrediram na carreira e os seus maridos colegas de profissão não, mulheres polícias que viram os seus maridos a progredir e elas não progrediram e mulheres polícias que progrediram até à categoria de oficial no topo da hierarquia em igualdade com os seus maridos.

Apesar de já haver muitos polícias casados entre si, a grande maioria dos casais que existem dentro da PSP têm categorias e ocupam postos mais baixos na hierarquia. São muito poucos os casais que reuniam as condições por nós pretendidas. Das doze entrevistas que planeávamos fazer de início, constatamos que apenas nove casais reuniam essas condições. Contactámos essas nove mulheres mas sete se disponibilizaram a ser entrevistadas. Tivemos alguma dificuldade com duas delas por fazerem serviço, uma em Braga e outra em Évora e também porque por motivos profissionais, devido às funções que exercem, ser impossível agendar uma hora para serem entrevistadas. A estas optámos por enviar o guião das entrevistas através de correio electrónico. Dissemos-lhes o que pretendíamos e elas contaram a sua história focando os pontos que achávamos importantes e que tínhamos colocado no guião. A todas as entrevistadas foram atribuídos nomes fictícios para salvaguardar a sua identidade.

#### **3.2.1. Mulheres que progrediram na carreira e os maridos não**

Temos dois casos (vide Anexos C e D). Uma das entrevistadas devido à distância a que se encontra e ao facto de ter uma agenda muito preenchida o que inviabilizava a marcação de uma hora para a entrevista acedeu responder às questões constantes do guião. Das duas entrevistadas que progrediram na carreira e os maridos não, ambas são Subcomissárias e os maridos Chefes. São a Ana e a Beatriz.

#### **Ana**

Na história de Ana, a sua carreira foi estruturada a dois dentro do casal. O marido foi sempre um verdadeiro companheiro que não tendo qualquer interesse em progredir na carreira, a partir de certa altura, sempre a incentivou das mais variadas formas.

Ela progrediu não só profissionalmente mas tendo ingressado na PSP apenas com o 8º ano de escolaridade e com vinte e cinco anos, conseguiu completar uma licenciatura e progredir em simultâneo na carreira profissional.

Ingressaram ambos com 25 anos mas já eram casados quando do ingresso. Quando ingressaram na PSP não tinham familiares próximos que lhes pudessem dar apoio quotidiano, no entanto, o filho ficou com a sogra quando ela foi fazer o curso de agentes e com um casal amigo quando ambos foram frequentar o CPS. As perspectivas de ambos os membros do casal quanto a progredir na carreira não se alteraram mas o segundo filho foi planeado tendo em conta a possível progressão.

As tarefas domésticas no agregado familiar da Ana e do António são partilhadas por todos. Existem tarefas que o marido gosta mais de fazer e outras das quais ela não abdica. Assim como o cuidar do filho mais novo agora com dez anos.

Como casal fazem por que a vida profissional não interfira com a familiar, optando por não falarem de serviço em casa, no entanto há alturas em que derivado das funções que exerce nem sempre consegue cumprir com compromissos familiares, mas nesse ponto entendem-se e basta um contacto a dizer que os planos foram alterados.

O marido sempre a apoiou quando pensava concorrer. As decisões foram sempre tomadas a dois. Quando ela por vezes pensava desistir por causa da família o marido sempre lhe deu ânimo e impulso para avançar. Ela sempre incentivou o marido a que progredisse também no entanto ele gostava da vida que tinha, dos seus passatempos, e estava “saturado de estudar” pelo que não quis progredir mais. Ambos tinham planos para progredir até oficial mas ele achou que ela tinha capacidade e sempre a motivou mais a ela, acabando por desistir e apostar mais nela.

### **Beatriz**

Quanto a Beatriz ingressou com vinte anos na PSP e só depois de estar na PSP é que conheceu o marido. Progrediram até chefes, ela antes porque era mais antiga no

posto de agente pelo que assim que teve oportunidade progrediu. Ficaram ambos em Lisboa depois de casados.

Planearam os filhos tendo em conta a progressão dela *“Planeei de facto não ter filhos porque senão não podia concorrer porque não temos ninguém de família próximo para ajudar.”* Os filhos já nasceram depois de ela ser Subcomissária tem uma menina com dez anos e um menino com sete. As perspectivas de carreira alteraram-se depois do nascimento dos filhos pois nos dois últimos concursos para o posto de comissário ela não concorreu. *“Tinha dúvidas não sabia se devia ou não concorrer ao posto seguinte (comissário). Não concorri aos últimos dois cursos de comissário porque sabia que sendo promovida isso ia-me alterar a vida. Gosto de ter os meus filhos na escola onde estão e não os quero tirar de maneira nenhuma.”*

O marido da Beatriz não é um homem que goste de partilhar as tarefas domésticas. Quando lhe colocamos a questão de como organizavam a vida doméstica antes da progressão e depois, se dividiam as tarefas, a Isabel deu uma gargalhada dizendo

*“ Nunca eu faço tudo. Mesmo com os miúdos, ele faz muito pouco. Quem trata dos miúdos sou eu, levo-os ao médico, à escola de manhã. Só quando eu estou de serviço que saio às nove da manhã é que ele os leva e isso acontece uma vez o máximo duas por mês. E mesmo assim como para ele é complicado chegar atrasado ao serviço, eu troco em geral os serviços, que me calham por exemplo à segunda ou terça-feira, para uma sexta-feira ou véspera de feriado. Para lhe facilitar a vida a ele. O que acontecia em termos de organização da vida doméstica antes de termos filhos é o que acontece agora com uma diferença agora tenho uma senhora que me faz a limpeza e passa a ferro. Desde que nasceu o segundo miúdo. Mas teve mesmo de ser porque senão não conseguia. De resto sou sempre eu.”*

Daqui depreende-se que o facto de ter planeado o nascimento dos filhos facilitou a sua progressão, pois sem qualquer tipo de ajuda teria sido difícil.

Para a Beatriz, a vida profissional interfere com a familiar e vice-versa

*“Interfere porque ele vai muitas vezes para fora e fico eu com o trabalho todo. Eu já estou mas ainda fico pior. O meu filho, o mais pequeno, nasceu com alguns problemas de saúde e durante os primeiros três ou quatro anos foi muito complicado. Durante o primeiro ano ele tinha de fazer tratamentos duas a três vezes por semana, estava num plano de intervenção precoce para deficientes motores e era eu que o levava, era eu que chegava atrasada ao serviço, fui eu que pedi redução de horário com consequências porque o comandante onde*

*eu estava não aceitou o meu pedido. Acabei por ser transferida por conveniência de serviço para os inquéritos (tipo de serviço administrativo), acabei por ir para a divisão de segurança porque lá eu sabia que o trabalho era mais fácil, não precisavam tanto da minha presença lá e isso facilitava-me as assistências à família. As idas ao médico às sete da manhã.”*

As decisões para concorrerem foram tomadas a dois tanto para o curso de subchefes como para o dela de oficiais. Quando ela quis progredir até oficial ele teve dúvidas e questionava a sua intenção, dizendo que estavam bem assim e que não era preciso ir mais longe, mas nunca se opôs e foi ele que a treinou em termos físicos para que ela conseguisse fazer as provas físicas de acesso ao curso. Ele ainda concorreu a oficial incentivado por um colega mas como reprovou nas provas acabou por desistir.

A nível familiar, as promoções e deslocalizações nunca foram problema pois como não tinham filhos a vida acabava por ser mais facilitada.

### **3.2.2. Mulheres que progrediram na carreira juntamente com os maridos**

Neste subcapítulo apresentaremos 2 casos (vide Anexos E e F). Nestes casos são os quatro oficiais de polícia: uma Subcomissária casada com um Subcomissário e uma Comissária casada com um Subcomissário. São a Carla e a Dália.

#### **Carla**

A Carla trabalha na Escola Prática de Polícia, em Torres Novas, onde é docente e o marido é seu colega de posto exercendo funções de Comandante de Esquadra.

Entrou para a PSP com 23 anos, aos 27 fez o CPS e foi promovida a Subchefe. Quando da promoção foi colocada em Lisboa, na esquadra do Calvário onde veio a conhecer o seu marido que era ali agente.

Ele concorreu a Subchefe e mudaram-se para o Entroncamento. Quando a Carla decidiu concorrer a oficial a filha tinha um ano. Ela durante o curso de oficiais apenas vinha a casa aos fins-de-semana mas o marido tomou sempre conta da filha e da casa, socorrendo-se da mãe apenas enquanto ia às aulas à noite para terminar o 12º

ano. O facto de só ter uma filha não teve a ver com o facto de quererem progredir na carreira foi opção do casal.

Durante o curso teve uma empregada uma vez por semana para que ela quando viesse ao fim-de-semana não tivesse de se preocupar com nada. Ela e o marido partilharam sempre as tarefas de casa e do cuidar da filha. Ele concorreu a oficial tinha a filha seis anos.

A vida profissional interfere com a familiar na medida em que a programação de actividades em família é feita depois de se saber a programação do serviço e mesmo assim por vezes surgem situações inopinadas que fazem com que os planos mudem muitas vezes.

Sempre tiveram ideia de progredir os dois na carreira e apoiaram-se sempre nos estudos das matérias, na organização de apontamentos e a nível familiar o que ficava em casa tomava conta da casa e da filha.

*“O meu marido é pai galinha, quando a minha filha tinha um ano e meio ele não tinha qualquer problema de tratar dela, dos banhos e de lhe preparar quatro ou cinco refeições diárias diferentes”. “Tive uma colega minha durante o curso, que tinha um filho de 4 anos e o marido não tomava conta do filho nem durante a noite. Teve de pagar a uma pessoa para o fazer se quis ir frequentar o curso. Ao meu marido nunca lhe passaria pela cabeça fazer isso”.*

Nunca houve qualquer tipo de queixa de parte a parte por causa das ausências, pois as decisões foram sempre tomadas a dois. Neste momento estão ambos a frequentar um curso universitário.

### **Dália**

A Dália é docente na Escola Prática de Polícia em Torres Novas e o marido trabalha no mesmo local e também é docente. São ambos oficiais. A Dália é superior hierárquica do marido mas não o chefia directamente.

Ela e o marido ingressaram na PSP, já eram casados. Ela tinha 22 anos e ele no ano seguinte com 24 anos. Ela tinha o 12º ano de escolaridade e ele o 11º incompleto. Neste momento são os dois licenciados. Ela em Ciências Policiais e ele em Direito.

Os filhos nasceram ainda ambos eram agentes. Ela e o marido frequentaram o mesmo curso de promoção a subchefe e foram promovidos a oficiais em simultâneo passados cinco anos e meio. Quando da primeira promoção os filhos tinham quatro e dois anos e meio e da segunda, a frequência do curso é de cinco anos, ela entrou para o curso tinham os filhos cinco e três anos e quando saiu tinham dez e oito anos. Os filhos nunca foram impedimento de atingir os objectivos pretendidos em termos de perspectivas de carreira.

A progressão na carreira e as deslocações nunca foram um problema pois tinham apoio da mãe da Dália que ficou sempre com os filhos deles enquanto eles frequentaram cursos. Houve um período de cerca de ano e meio em que esse apoio faltou e a vida foi mais difícil mas mesmo assim nada os demoveu a progredir. Para além do apoio familiar, tiveram sempre apoio externo para cuidar das tarefas domésticas o que facilitava a vida de ambos.

Sempre se apoiaram mutuamente para progredirem. Ele abdicou de ingressar numa unidade especial para a qual tinha concorrido em detrimento dela ir frequentar a licenciatura em Ciências Policiais. Mais tarde o marido com o incentivo e apoio dela frequentou o Curso de Subcomissários e obteve a licenciatura em Direito.

Quando foram promovidos a oficiais, radicaram-se em Torres Novas, não havendo incompatibilidade entre a vida profissional e familiar pois o horário de serviço dos dois é o mesmo, trabalham ambos no mesmo local e têm residência a cinco minutos do local de trabalho. A vida profissional não interfere em nenhum aspecto com a vida familiar.

Nunca houve queixas de parte a parte quando um deles estava ausente. *“Para mim a progressão dele na carreira é a progressão da família e sei que ele sente o mesmo. A questão de estarmos a concorrer um com o outro para o mesmo lugar nunca se colocou. O nosso lema sempre foi aquele que conseguir avançar primeiro avança e o outro vai ter com ele depois, isto se não conseguirmos ir ao mesmo tempo”*.

### **3.3.3. Mulheres que não progrediram na carreira casadas com colegas de profissão que progrediram**

Aqui apresentaremos três casos de duas agentes e uma chefe casadas com oficiais dois comissários e um Subcomissário (vide Anexos G, H e I). São a Elizabete, a Fernanda e a Graça.

#### **Elizabete**

A Elizabete trabalha na Divisão de Segurança do Comando Metropolitano de Lisboa, na Presidência da República. O marido trabalha na 5ª Divisão do mesmo Comando. Ela é hierarquicamente subordinada do marido, mas ele não exerce funções de chefia directa sobre ela.

Ingressou na PSP com 20 anos e o marido com 24. Conheceram-se enquanto frequentaram o Curso de Formação de Agentes, casaram três anos depois de concluírem o curso.

Ambos tinham perspectivas de progredir na carreira, perspectivas essas que ele sempre manteve mas que se alteraram para ela com o nascimento dos filhos. Ela ainda concorreu a um curso de subchefes mas soube que estava grávida e desistiu. O marido foi concorrendo e quando ingressou no CPS já tinham dois filhos, um com cerca de três anos e outra com um.

Na organização da vida doméstica antes da progressão *“ele colaborava apesar de ser eu a fazer a maior parte das coisas”*. *“(...) nunca trabalhei de noite. Ele trabalhava por turnos. Não era difícil organizar as coisas porque ele colaborava.”* Com as progressões dele na carreira era ela que ficava com os afazeres todos. Nunca teve empregada doméstica.

A vida profissional interferiu muito na familiar e vice-versa pois

*“O marido ausente a progredir na carreira, as deslocações dele interferiam com a vida familiar. A vida familiar por não ter qualquer apoio, interferia com a profissional. Morava na Amadora e trabalhava em Belém, não tinha carro, pedia muitas vezes autorização para chegar mais tarde ou para sair mais cedo conforme os turnos coincidiam com a hora de*

*entrada na escola dos filhos ou a hora da saída. Os chefes sempre foram muito compreensivos e quando podia ficava a trabalhar mais tempo. Sentiu sempre falta de algum apoio, fosse ele familiar ou externo. Naquela altura para ela teria sido óptimo haver um infantário dentro da PSP, tal como existem em outros organismos, onde os filhos pudessem ficar até os ir buscar para não prejudicar o trabalho. Mesmo assim pagava prolongamentos de horário para que lhe ficassem com os filhos até chegar, pois utilizava transportes públicos e por vezes atrasavam. Na altura foi muito complicado tinha de sair de casa mais cedo para poder deixar os filhos na escola e chegar a tempo ao trabalho.”*

As motivações dele para concorrer foram sempre por ambição em progredir. As motivações que estiveram presentes na decisão dela não concorrer foram o facto de não ter apoio para lhe ficarem com os filhos e então abdicou de progredir. A decisão dele progredir foi só dele “ *Nunca falamos sobre isso. Ele decidiu e concorreu. Mesmo que eu me opusesse ele ia na mesma*”. Ele nunca se opôs a que ela concorresse ela é que decidiu. Mas também nunca a incentivou.

Contabilizado o tempo que o marido esteve ausente entre cursos e delocalizações foram cerca de oito anos “*E foi quando os miúdos eram mais pequenos e davam mais trabalho*”. Nunca se queixou pelas ausências dele “*Queixar para quê? Não adiantava.*”

### **Fernanda**

A Fernanda trabalha na Divisão de Segurança do Comando Metropolitano de Lisboa, na Casa da Moeda. O marido trabalha na Direcção Nacional da PSP. Ela é hierarquicamente subordinada do marido, no entanto ele não exerce funções de chefia directas sobre ela.

A Fernanda ingressou na PSP com 18 anos. Na altura namorava com um agente da PSP com quem casou ainda durante o curso de agentes. Eram ambos da mesma aldeia e conheciam-se desde crianças.

Ela no final do curso foi colocada em Lisboa onde ele já estava a trabalhar. Não tinham por perto nenhum tipo de apoio familiar nem nunca tiveram empregada.

Ela tinha muitas perspectivas de progredir na carreira policial “*Todas. Completamente. Pensava mesmo seguir. Pensava mesmo progredir na carreira. E*

*acabei por não fazer nada disso.” “Tinha as mesmas perspectivas que ele. Eu acho que até tinha mais do que ele.”* As perspectivas de carreira dela alteraram-se completamente com o nascimento dos filhos.

Sempre deu apoio ao marido para que ele progredisse *”Ele concorreu a Subchefe porque eu o incentivava. Disse-lhe que não me importava de ficar sozinha com o Tiago, e depois com ela, mas que pelo menos um tinha de concorrer para não ficarmos sempre no mesmo. Lembro-me que até lhe fiz o papel para o curso e tudo”*.

A altura do nascimento dos filhos não foi planeada atendendo às possíveis progressões na carreira.

A vida doméstica sempre foi partilhada o que tivesse tempo fazia o que havia para fazer *“ Se ele tivesse tempo durante a semana por exemplo aspirava se não tivesse aspirava eu ao fim de semana. Dividíamos sempre as tarefas”*.

No início foi muito complicado após o nascimento do filho trabalhavam os dois por turnos, na mesma subunidade policial. Faziam por que os turnos fossem desencontrados para pelo menos um ficar com o filho. *“Havia dias em que eu entrava às 19h e ele saía a essa hora. Eu levava o miúdo até ao trabalho e o meu marido quando saía pegava nele e iam para casa”*. O comandante da esquadra foi compreensivo e quando precisou de um elemento para a secretaria por transferência do elemento que lá estava ofereceu-lhe o lugar que ela aceitou, passando a ter um horário administrativo. O marido continuou a fazer turnos. Com um horário administrativo ela passou a ter mais tempo para levar o filho à escola e buscar por o horário ser diferente. Ele nem sempre podia fazer isso por trabalhar por turnos. Hoje continuam a dividir as tarefas em casa. Ele gosta de se dedicar mais à cozinha, organiza os almoços e jantares e a loiça, ela prefere o resto.

As motivações que estiveram na origem da decisão dele concorrer e dela o apoiar são várias, desde o estatuto, a remuneração, a realização pessoal. A decisão dele concorrer foi tomada a dois. Ele nunca se opôs a que ela concorresse *“Mas também nunca me incentivou. Nunca me propôs que fosse eu a abdicar da carreira por causa*

*dos filhos pequenos. Ele dizia-me que se eu quisesse concorrer por ele tudo bem. Mas e quem é que ficava com os miúdos?”*

As motivações que estiveram presentes para o facto de ela não concorrer foram os filhos. Sempre deu apoio ao marido para concorrer. Mas o quotidiano era muito complicado *“Era eu que fazia tudo”*.

### **Graça**

A Graça trabalha no Comando de Braga onde. O marido é o trabalha em Guimarães, no mesmo Comando. Ela é Chefe e hierarquicamente subordinada dele (ele é oficial) mas ele não exerce funções de chefia directa sobre ela.

Ingressou na PSP aos 19 anos mas só cerca de 4 a 5 anos depois, no CPS é que conheceu o seu marido. Passado um ano de terem terminado ambos o curso de promoção, foram colocados no Comando de Braga.

Têm dois filhos. O mais velho agora com catorze anos tinha quatro meses quando o pai foi frequentar o Curso de Subcomissários. Tinha o filho mais velho seis anos e a filha mais nova cinco meses quando o pai foi para o Curso de Comissários.

As perspectivas de carreira do marido não se alteraram com o nascimento dos filhos. No caso da mãe também não se alteraram, pois ela já tinha feito a opção de não concorrer mais, optando pela família e em ficar a trabalhar na área da sua residência.

Em termos de organização da vida doméstica *“Sempre dividimos as tarefas, planeando tudo em conjunto. Continuamos a dividir tarefas e a planear as coisas conjuntamente. A atribuição das tarefas depende da disponibilidade de um e outro, mas não é rígida.”* O facto de o marido trabalhar fora da área de residência (em Guimarães), leva a que seja a Graça, normalmente a ocupar-se das actividades extra-escolares das crianças, que são logo ao final da tarde e após as aulas, ficando o pai por exemplo com a preocupação das refeições.

Tiveram apenas apoios esporádicos. Quando por acaso estão os dois de serviço ao mesmo tempo, ou quando uma das crianças está doente e eles não podem meter assistência à família têm apoio externo.

A vida profissional acaba sempre por interferir com a vida doméstica. A vida familiar é sempre planeada após o planeamento da vida profissional. Só depois de se saber como serão as férias de cada um, o serviço de cada fim-de-semana, etc. é possível planear a vida particular. Posso referir como exemplo: o planeamento das férias, os fins-de-semana etc..

O marido nunca se opôs a que ela progredisse e nunca incentivou, apenas aceitou uma posição assumida por ela. As motivações que estiveram presentes para ela não querer concorrer prendem-se com a família e a sua estabilidade.

**Quadro 41** Quadro interpretativo das entrevistas

	Ana	Beatriz	Carla	Dália	Elizabete	Fernanda	Graça
posto entrevistada	subcomissário	subcomissário	subcomissário	comissário	agente	agente	chefe
posto do cônjuge	chefe	chefe	subcomissário	subcomissário	comissário	subcomissário	comissário
situação conjugal no ingresso	casada	solteira	solteira	casada	solteira	solteira	solteira
posto da entrevistada quando casou	civil	agente	chefe	civil	agente	agente	chefe
posto do cônjuge quando casaram	civil	agente	agente	civil	agente	agente	chefe
idade ingresso	25	20	23	22	20	18	19
nº filhos no ingresso	1	0	0	0	0	0	0
nº filhos quando concorreu pela 1ª vez/podia concorrer	1	0	0	2	1	1	0
nº de filhos quando concorreu a 2ª vez	1	0	1	2	não concorreu	não concorreu	não concorreu
nº filhos actualmente	2	2	1	2	2	2	2
cônjuge incentivou	sim	sim	sim	sim	não	não	não
os filhos foram planeados	só o 2º	sim	não	não	não	não	não
o marido partilha as tarefas domésticas	sim	não	sim	sim	não	sim	sim
teve apoio familiar (permanente/esporádico)	esporádico	não	esporádico	permanente	não	não	esporádico
teve apoio externo	de amigos	não	empregada	empregada	não	não	não
hab. liter mulher ingresso	8º ano	11º ano	12º ano	12º ano	9º ano	11º ano	10º ano
hab. liter mulher actuais	Licenciatura	11º ano	Freq. Licenciatura	Licenciatura	9º ano	11º ano	12º ano
hab. liter marido ingresso	6º ano	6º ano	12º ano	9º ano	-	12º ano	11º ano
hab. liter marido actuais	11º ano	11º ano	Freq. licenciatura	licenciatura	-	12º ano	11º ano

## **4. SÍNTESE INTERPRETATIVA DOS RESULTADOS DO INQUÉRITO E DAS ENTREVISTAS**

### **4.1. Dados do Inquérito por Questionário**

Ao discutir os resultados por nós obtidos, verificámos que a maioria das mulheres que inquirimos, são agentes principais, cujo tempo médio de serviço se situa entre os 10 e os 20 anos. Traçando uma caracterização genérica da nossa amostra, estas são, maioritariamente, adultas com idades entre 36 e 45 anos, detentoras de níveis médios de escolaridade, 11<sup>o</sup> e 12<sup>o</sup> ano. Uma elevada percentagem 62,8% é casada e 79,5% tem um ou dois filhos.

O presente estudo teve como questão nuclear conhecer o modo como são estruturadas as carreiras profissionais das mulheres que ingressam na Polícia de Segurança Pública. Neste sentido o questionário aplicado a 180 agentes do sexo feminino da PSP foi estruturado em torno de um conjunto de questões ligadas a saber: quais as razões que as levaram a enveredar pela profissão de polícia; que tipo de serviço policial começaram por executar e que motivos as levaram a mudar ou não de tipo de serviço; que razões as levaram ou não a concorrerem aos cursos de promoção a subchefes; qual o nível de dificuldades que têm para conciliar a sua vida familiar/pessoal com a vida profissional; quais os aspectos que modificariam quer na vida familiar/pessoal quer na vida profissional para conseguirem conciliarem ambas.

Assim verificamos que as agentes da PSP enveredaram por esta profissão por três razões principais: a possibilidade de ter um emprego seguro, a possibilidade de fazerem algo até então vedado às mulheres e por influência de familiares e amigos. No estudo efectuado por Marinho (2001:61) sobre a adaptação e integração das mulheres na PSP, constatamos que os resultados são muito idênticos já que a possibilidade de ter um emprego seguro foi a motivação a que as inquiridas deram mais importância para concorrer à PSP (86,8%) tendo a possibilidade de fazer algo diferente anteriormente vedado às mulheres sido escolhido, como muito importante ou com alguma importância, por 70,3% das inquiridas. No caso das mulheres da

Guarda Nacional Republicana, no estudo levado a efeito por Faria o mesmo constatou que as mulheres por si inquiridas, apresentavam “ (...) *como razões com maior peso para a sua decisão de querer entrar para a GNR, o ser útil à sociedade, poder realizar uma actividade que lhe dá prazer e para a qual têm vocação, (...) e a possibilidade de ter um emprego seguro.*” (Faria, 2000:108)

Observámos também que o serviço administrativo, típica função feminina, para a qual eram inicialmente recrutadas as mulheres, bem como a patrulha são as funções em que se encontram a maioria das nossas inquiridas. Apercebemo-nos, no entanto, que as mulheres dentro da PSP, actualmente, já executam quase todas as funções policiais, embora o seu número em cargos e categorias (Oficial) de chefia seja, ainda, diminuto.

Iniciaram a sua vida profissional a exercer funções de patrulha e a maioria mudou de funções por escolha própria ou aceitando convites para o fazerem. Os principais motivos que as levaram a mudar de serviço prendem-se com a possibilidade de terem um melhor horário de trabalho para poderem conciliar com os horários dos restantes membros do agregado familiar. As que não mudaram de serviço ao longo da sua vida profissional fizeram-no por gostarem do trabalho que executam e por gostarem do serviço por turnos. A maioria exerce este tipo de serviço à mais de cinco anos. Consideram que o serviço que executam não é desvalorizado. Consideram que o serviço que executam mesmo sendo na maioria administrativo, não as afasta da realidade policial nem as limita no tempo para adquirirem conhecimentos para concorrerem a cursos de promoção.

A grande maioria, 62,2%, nunca concorreu a cursos de promoção porque as promoções implicariam uma deslocalização para outro comando diferente daquele onde prestavam serviço e tinham residência e porque a vida familiar não se coadunava com a preparação para os concursos e com frequência de cursos.

De destacar as 88,3% inquiridas que afirmam existir espírito de camaradagem e entreajuda entre homens e mulheres na PSP assim como as 85% que dizem que os homens na PSP aceitam bem a presença de mulheres na instituição. O estudo efectuado por Marinho (2001:56) corrobora estes valores (82,2% e 68,1%

respectivamente). Observámos, todavia, que na questão da boa aceitação por parte dos homens da PSP em relação às mulheres em cargos de chefia que, embora não sendo um valor estatisticamente significativo, 30,0% das inquiridas respondem sempre com muita ou alguma dificuldade e 38,3% com dificuldade apenas no início, vindo ao encontro de certos estudos (Cf. Delhomez, sd:22) que referem que a mulher é mal aceite em funções de chefia.

Reflectindo sobre outro tipo de limitações que poderiam existir por parte das mulheres da PSP quando em igualdade de condições físicas e de conhecimentos a nível profissional, a maioria (85%) refere não ter nenhum outro tipo de limitações.

A conciliação da vida familiar com a vida profissional é uma dificuldade que afecta a vida de qualquer mulher trabalhadora (Cf. Stratton, 1986:326-318; Vicente, 1998:78). Contudo, a maioria das nossas inquiridas consegue conciliar positivamente ambas as funções. A grande maioria (53,9%) não tem dificuldade na conciliação da vida familiar com a profissional e apenas 6,7% tem muita dificuldade. Comparativamente com as respostas dadas pelas mulheres polícias no estudo efectuado por Marinho (2001:66), verificamos que também naquele se verificou que somente 5,4% dizem conciliar mal ou muito mal a sua vida pessoal com a profissional, 53,8% conciliam razoavelmente e 40,8% conciliam bem ou muito bem.

A maior flexibilidade de horário, o horário menos preenchido e a inexistência de creches e infantários da instituição são três dos factores que as que têm dificuldades na conciliação modificariam na vida profissional para haver conciliação. Neste sentido, tivemos agentes que nas observações expressaram a dificuldade sentida aquando dos turnos nocturnos em não terem a quem deixar os filhos, situação que se complica no caso das divorciadas/separadas, como as inquiridas referiram. A título de exemplo neste âmbito, a TAP possui um jardim-de-infância a funcionar 24 horas por dia, permitindo ao seu pessoal navegante e de terra, que trabalha por turnos, deixar os filhos no infantário no período de trabalho nocturno (Cf. Guerreiro e Lourenço, 2000:8). Os aspectos mais escolhidos, que modificariam na vida familiar, são o maior apoio familiar, a flexibilidade de horário das escolas e apoio nas tarefas domésticas.

Na verdade, através do inquérito por questionário realizado apercebemo-nos que muitas das dificuldades que a literatura atribui às mulheres polícias, consagradas num dos subcapítulos a elas dedicado, não são significativamente sentidas pelas agentes inquiridas.

Em suma, apercebemo-nos que o sentimento das inquiridas face aos problemas levantados é maioritariamente positivo.

#### **4.2. Entrevistas**

Da interpretação das entrevistas e analisando o quadro 41 verificamos que nos quatro primeiros casos (Ana, Beatriz, Carla e Dália) as mulheres progrediram e embora em dois dos casos os cônjuges não tenham progredido tanto como elas progrediram pelo menos em um posto da cadeia hierárquica. O que nos mostra que sempre que as mulheres progrediam eles eram incentivados a progredir. Nos casos dos maridos da Ana e da Beatriz elas disseram que eles não progrediram mais por opção embora fossem incentivados a fazê-lo. A única entrevistada que já tinha uma categoria superior à do marido quando casaram era a Carla. Nenhum dos cônjuges continuou como agente enquanto as entrevistadas progrediam.

A Ana é a única entrevistada que já tinha um filho quando ingressou na PSP. O segundo filho foi planeado tendo em conta a progressão e só nasceu depois de ela ter atingido o posto de subcomissário. No caso da Beatriz os filhos foram ambos planeados atendendo à progressão na carreira que ela ambicionava pelo que nascem ao fim de 10 anos de casamento só depois de ela ser subcomissária. Carla era solteira quando da primeira promoção e já tinha a filha quando da segunda a subcomissária. Dália já tinha os dois filhos quando decidiu progredir pela primeira vez ao posto de subchefe. Com excepção do caso da Beatriz em que os filhos foram planeados, em nenhum dos outros casos isso aconteceu mas a existência de filhos não foi factor limitador para a progressão.

Ana da primeira vez teve apoio de amigos que cuidaram do filho para que tanto ela como o marido frequentassem um curso de promoção na segunda promoção o

marido foi quem cuidou do filho. Dália teve apoio da mãe, que cuidava dos filhos enquanto ela e o marido frequentaram os cursos de promoção. No primeiro curso Carla era solteira e no segundo teve o apoio do marido que ficava a cuidar da filha. Beatriz nunca teve apoio para poder ir aos cursos e o marido não partilhava as tarefas domésticas, daí a sua decisão de só ter filhos após a progressão na carreira.

Nos restantes três casos os maridos progrediram mais do que as entrevistadas. Verifica-se que apesar de os maridos nunca as terem dissuadido de concorrerem a postos mais elevados na hierarquia, também nunca as incentivaram. No caso da Graça conheceu o marido quando frequentava o primeiro curso de promoção. As suas perspectivas de carreira não se alteraram pois nunca teve interesse em progredir. No caso da Elizabete e da Fernanda tinham perspectivas de progredir na carreira mas em ambos os casos o nascimento dos filhos acabou por ser limitador desse sonho pois nem uma nem outra tinham qualquer tipo de apoio externo ou familiar.

Verifica-se assim da interpretação das entrevistas que quando o casal partilha decisões e há incentivo de parte a parte torna-se muito mais fácil a progressão de ambos os membros do casal. Os filhos foram factor limitador da progressão nos casos em que houve falta de apoio quer familiar, quer externo.

Nos casos em análise verificamos que o facto que levou as mulheres a progredir na carreira, quer fosse sozinha quer a par com o cônjuge houve sempre um sentimento de que o casamento é para ser vivido como uma equipa e que um só ganha quando o outro ganha.

Nos casos em que não houve ascensão da mulher mas houve por parte do homem, não se sentiu da parte deles uma vontade de partilha do cuidar dos filhos para que elas progredissem, não as tendo sequer incentivado e elas aceitaram como natural o facto de serem elas a abdicar da carreira.

Nas outras situações em que elas progridem e eles não, são eles que desistem por comodismo, por acharem que já não precisam de mais nada na carreira, no entanto elas incentivam-nos.

Nas progressões de ambos os membros do casal verifica-se para além do trabalho de equipa todo um apoio externo e familiar que facilitou também a que ambos progredissem.

O nascimento dos filhos torna-se determinante para a mobilidade profissional das mulheres que têm em perspectiva uma carreira (Brannen e Smithson, 1998: 12).

Segundo Guerreiro (2000:6) as mulheres são quem mais continua a ocupar-se das tarefas domésticas e da família mesmo quando trabalham fora de casa “ (...) *verificando-se uma forte tendência para dar primazia à carreira profissional do homem no casal (...)*”. Este facto foi visível através das nossas entrevistas.

## **CONCLUSÃO**

Efectuar um trabalho sobre o modo como se estruturam as carreiras das mulheres na Polícia de Segurança Pública foi o repto a que nos propusemos dar resposta. Tratava-se de um desafio, revestido de algumas incertezas quanto ao seu cabal cumprimento, uma vez que segundo certos autores (Cf. Beauchesne, 1999:344) as pesquisas sobre a mulher polícia são pouco numerosas. Mas não desistimos e, pelo contrário, a falta de investigação dentro da própria PSP, serviu de catalizador, acelerando a nossa vontade de ver o resultado de uma pesquisa desta natureza.

Neste sentido abordámos a construção social da diferença, através do conceito de género e dos estereótipos sexuais. A temática da mulher no mundo do trabalho também foi abordada, englobando a igualdade de direitos e de oportunidades, bem como a divisão sexual do trabalho. Ficámos a saber que o percurso das mulheres no mundo do trabalho foi diferente do dos homens. Estas eram encaradas como seres inferiores, que se encontravam subjugados ao poder e à dominação masculina. Com base neste pensamento, as mulheres têm ocupado os cargos mais baixos e os seus salários são em geral inferiores, resultado desta construção social de inferioridade feminina. No entanto, esta realidade foi-se alterando com o aparecimento dos movimentos feministas em luta pela igualdade de direitos e de oportunidades entre homens e mulheres, de tal forma que actualmente, em certas sociedades, já encontramos mulheres a ocupar cargos de relevo. Todavia, trata-se, segundo alguns autores (Cf. Guerreiro, 2001:22 e Carrilho,1990:17), de uma conquista que decorre paulatinamente, ainda havendo longo caminho a percorrer.

A par desta abordagem, fizemos uma abordagem institucional do termo Polícia, como conceito, como instituição e como profissão. Caracterizámos a Polícia como sendo uma instituição criada pelo Estado, tendo por funções “defender a legalidade democrática e garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos”, como consagra o n.º1 do artigo 272º da CRP.

De seguida abordámos a parte quanto a nós principal desta investigação. Antecedida por uma pesquisa das principais dificuldades que a literatura atribui a uma mulher polícia, procurámos saber se as agentes da PSP tinham algum tipo de dificuldades quando pretendiam progredir na carreira. Analisados os dados, concluímos que as dificuldades significativamente sentidas pelos elementos inquiridos se resumem a duas: a conciliação da vida profissional com a vida familiar e o facto de poderem ser transferidas de comando quando são promovidas. É de notar que ambas as dificuldades enumeradas são sentidas de forma mais significativa pelos sujeitos inquiridos casados e por aqueles que têm filhos, o que segundo alguns estudos é comum (Cf. Perista, 1999). Neste âmbito, apresentou-se a solução de criação de infantários a funcionarem 24 horas por dia ou pelo menos nos períodos nocturnos, altura em que nenhuma outra instituição se encontra aberta, para as mulheres poderem trabalhar descansadas, situação que não seria pioneira no país (Cf. Guerreiro e Lourenço, 2000).

Assim, embora a PSP seja vista como uma instituição essencialmente masculina, a mulher vai paulatinamente ocupando todas as funções, no entanto quando falamos de progressão na carreira ainda há um longo caminho a percorrer. Caminho esse que se torna cada vez mais difícil se não se arranjam formas de apoio para as mulheres que precisem de tempo para se preparar para os concursos aos postos superiores e se não se pensarem formas de acção para que os indivíduos (homens e mulheres) não sejam transferidos dos locais onde já prestam serviço.

Por fim, tratou-se de um tema que nos enriqueceu.

## **BIBLIOGRAFIA**

Albarello, Luc; Digneffe, Françoise *et alia* (1997), *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*, Trajectos, Lisboa, Gradiva.

Amâncio, Lúcia (1994), *Masculino e Feminino. A construção social da diferença*, Porto, Edições Afrontamento.

Andrade, José Carlos Vieira de (1983), *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, Coimbra, Livraria Almedina, pp. 254 – 270.

Azevedo, Anthimio *et alia* (1997), *Nova Enciclopédia Larrousse*, Lisboa, Círculo de Leitores, 18 Vols, pp.5578 e 5579.

Barata, José Fernandes Nunes (1986), «Polícia», in Cabral, Roque; Chorão, Mário Bigotte *et alia*, *Pólis, Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, Lisboa, Editorial Verbo, 5 Vols., pp. 1313 e 1314.

Barreto, Mascarenhas (1979), *História da Polícia em Portugal*, Braga, Braga Editora.

Basow, Susan A. (1992), *Gender, Stereotypes and Roles*, California, Brooks/Cole Publishing Company.

Bombardier, Denise (2000), «L'integration des femmes dans les milieux traditionnellement masculins: portrait général et perspective d'avenir», in AAVV, Colloque sur la femme policière 21 et 22 Octobre 1999. S'unir pour grandir ensemble. *Les actes*, Québec, Institut de Police du Québec, pp.11 - 15.

Caetano, Marcello (1990), *Manual de Direito Administrativo*, 10<sup>a</sup> edição, II Tomos, Coimbra, Livraria Almedina, pp. 2 – 10 e 1145 – 1179.

Canotilho, José Joaquim Gomes e Moreira, Vital (1993), *Constituição da República Anotada*, 3ª edição, s. I., Coimbra Editora, 2 Vols., pp. 125 – 131; 314 – 321; 954 – 957.

Canotilho, José Joaquim Gomes (1998), *Direito Constitucional e teoria da Constituição*, 3ª edição, Coimbra, Almedina, pp. 398 – 407.

Carmo, Hermano e Ferreira, Manuela Malheiro (1998), *Metodologia da Investigação - Guia para auto aprendizagem*, Lisboa, Universidade Aberta.

Carreiras, Helena (1990), «A Mulher nas Forças Armadas Portuguesas», *in* Carrilho, Maria; *Mulheres e Defesa Nacional: elementos para a perspetivação de uma política aplicada a Portugal*, Cadernos Condição Feminina N.º 30, Lisboa, Comissão da Condição Feminina, pp. 45 - 76.

Carreiras, Helena (1997), *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*, Lisboa, Edições Cosmos.

Carrilho, Maria (1990), *Mulheres e Defesa Nacional: elementos para a perspetivação de uma política aplicada a Portugal*, Cadernos Condição Feminina N.º 30, Lisboa, Comissão da Condição Feminina.

Chaillot, Nicole (1999), «Mainstreaming. La parité tous azimuts», *in* AAVV, *Les femmes dans la Police en Europe*, Journée d'étude Centre National d'Études et de Formation - Conseil de l'Europe, République Française, Ministère de l'Intérieur, pp. 15 – 24.

Clemente, Pedro José Lopes (1997), *Da Polícia de Ordem pública*, Dissertação de Mestrado em Estratégia, Lisboa, Governo Civil do distrito de Lisboa.

Colmon, Anne-Marie (1999), «L'encadrement supérieur de la fonction publique. Vers l'égalité entre les femmes et les hommes», *in* AAVV, *Les femmes dans la Police en Europe*, Journée d'étude Centre National d'Études et de Formation - Conseil de l'Europe, République Française, Ministère de l'Intérieur, pp. 33 - 40.

Commaille, Jacques (1993), *Les stratégies des femmes, travail, famille et politique*, Paris, Éditions la Découverte.

Constituição da República Portuguesa (1998), Livraria Almedina, Coimbra.

Cordero, Christiane (1994), *Le travail des femmes*, Le Monde – Edition, Bruxelles, Marabout.

Correia, António Mendes et alia (s.d.a), «Profissão», *in Grande Enciclopédia Portuguesa e Brasileira*, Lisboa, Editorial Enciclopédia, XXXVIII Vols., pp. 367 e 368.

— (s.d.b) «Polícia», *in Grande Enciclopédia Portuguesa e Brasileira*, Lisboa, Editorial Enciclopédia, XXXVIII Vols., pp. 246 e 247.

Cosme, João (2006), *História da Polícia Segurança Pública – Das origens à Actualidade*, Lisboa.

Cosmelli, Maria Eugénia Martins (1986), «Discriminação da mulher no trabalho e no emprego», *in AAVV, A Mulher na Sociedade Portuguesa. Visão histórica e perspectivas actuais. Actas do Colóquio 20 – 22 Março de 1985*, Coimbra, pp. 397 – 403.

Covas, Maria das Mercês Cabrita de Mendonça (1993), «Evolução da Participação da mulher portuguesa no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas», *in AAVV, Estudos sobre a Mulher. Actas do seminário realizado em Lisboa a 14 e 15 de Janeiro de 1993, Cadernos Condição Feminina, N.º38*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, pp.187 – 209.

Crawford, Mary e Unger, Rhoda (2000), *Women and Gender. A Feminist Psychology*, 3º edição, Boston, Mc Graw Hill.

Delhomez, Gérard (s. d.), *La Police au Feminin*, Thèse pour le doctorat 3º cycle, Université de Reims, Faculté des Lettres et Sciences Humaines.

Eco, Umberto (1988), *Como se faz uma Tese em Ciências Sociais*, 4ª edição, Lisboa, Editorial Presença.

Fernandes, Evaristo (1985) — «Integração Social» in Cabral, Roque; Chorão, Mário Bigotte et alia, *Pólis, Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, Lisboa, Editorial Verbo, 5 Vols., pp. 623 – 626.

Fernández, Manuel Martín (1990), *La profesión de policía*, Colección “Monografías”, num. 111, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, Siglo Veintiuno de España.

Fielding , Nigel G. (1991), *The Police and Social conflict. Rhetoric and Reality*, London and Atlantic Highlands, Atholne Press.

Fisher, Helen (1999), *O Primeiro Sexo. Como as Mulheres estão a Mudar o Mundo*, Lisboa, Editorial Presença.

Foddy, William (1996), *Como Perguntar: Teoria e Prática da Construção de Perguntas e Entrevistas em Questionários*, Oeiras, Celta Editora.

Ghiglione, Rodolphe e Matalon, Benjamin (1997), *O Inquérito. Teoria e prática*, 3.ª edição, Oeiras, Celta Editora.

Guerreiro, Maria das Dores (1994), *Famílias na Actividade Empresarial: Empresas Familiares em Portugal*, Dissertação de Doutoramento em Sociologia, Lisboa, ISCTE.

Guerreiro, Maria das Dores (2000), “Conciliação trabalho-família nas sociedades de modernidade avançada”, in Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu, *Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Guerreiro, Maria das Dores e Lourenço, Vanda (2000), *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as empresas*, 2ª edição, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e na Empresa.

Hazenborg, Anita e Ormiston, Carol (1995), *Women in European policing: What's it all about*, Netherlands, European Network of Policewomen.

Héritier-Augé, Françoise, “Mulheres de Sabedoria, Mulheres de Ânimo, Mulheres de Influência” in *A mulher e o poder - comunicações de um seminário*, Lisboa, 1987, pág. 121.

Hill, Manuela Magalhães e Hill, Andrew (2000), *Investigação por questionário*, Lisboa, Edições Sílabo.

Hoffman, Robert e Collingwood, Thomas R. (1995), *Fit for duty. The peace Officer's Guide to total fitness*, Champaign, Human Kinetics Publishers.

Hollway, Wendy (1994), «Separation, Integration and Difference: Contradictions in a Gender Regime», in Radtke, H. Lorraine e Stam, Henderikus J., *Power and Gender. Social Relations in Theory and Practice*, London, Sage Publications, pp. 247 – 269.

Hufton, Olwen (1991), «Mulheres, trabalho e família», in Duby, Georges e Perrot, Michelle, *História das Mulheres no Ocidente. Do Renascimento à Idade Média*, 4 Vols., Porto, Edições Afrontamento, pp. 23– 41.

Hurtig, Marie-Claude; Kail, Michèle e Rouch, Hélène (1991), *Sexe et genre. De la hiérarchie entre les sexes*, Paris, Éditions du Centre National de la Recherche Scientifique.

Klockars, Carl B. (1985), *The idea of Police*, Law and Criminal Justice Series, Vol.3, Newbury Park, Sage Publications.

Lafaye, Murielle (1991), *Motivations des femmes policiers a Lyon*, Note de Recherche pour la Maitrise de Psychologie Différentielle, Université Lumiers Lyon II, Lyon (Edição policopiada).

Lagrave, Rose-Marie (1995), “Uma emancipação sobre tutela - Educação e trabalho das mulheres no séc.XX” in Duby, Georges, Perrot, Michelle (dir.), *História das Mulheres no Ocidente*, vol 5, Porto, Ed. Afrontamento.

Langlais, Daniel (2000), « Nous ne sommes plus à l'heure de l'acceptation de l'intégration des femmes dans la police », in AAVV, *Colloque sur la femme policière 21 et 22 Octobre 1999. S'unir pour grandir ensemble*,. Les actes, Québec, Institut de Police du Québec, 53 - 56.

Lebeuf, Marcel-Eugène e Lean, Julia (1999), « Les femmes dans la police au Canada – un bilan de la situation des femmes dans la collectivité et la justice», in AAVV, *Les femmes dans la Police en Europe, Journée d'étude. Centre National d'Études et de Formation - Conseil de l'Europe*, République Française, Ministère de l'Intérieur, pp. 67 – 80.

Lebeuf, Marcel-Eugène (2000), «L'évolution des femmes dans la police», in AAVV, *Colloque sur la femme policière 21 et 22 Octobre 1999. S'unir pour grandir ensemble*,. Les actes, Québec, Institut de Police du Québec, pp.16 - 21.

Lesterpt, Catherine (1999), «De la Démocratie paritaire à la parité. Évolution des concepts», in AAVV, *Les femmes dans la Police en Europe, Journée d'étude Centre National d'Études et de Formation - Conseil de l'Europe*, République Française, Ministère de l'Intérieur, pp. 15 – 24.

Lorber, Judith e Farrell, Susan A. (1991), *The Social Construction of Gender*, London, Sage Publications.

Manillof, Michèle (1999), «Les étapes de l'insertion des femmes dans un métier d'hommes», in AAVV, *Les femmes dans la Police en Europe, Journée d'étude Centre*

*National d'Études et de Formation - Conseil de l'Europe, République Française, Ministère de l'Intérieur, pp. 56 - 66.*

Marinho, Liliana (2001), *PSP: Adaptação e Integração Profissional dos Elementos Femininos com Funções Policiais*, Dissertação para conclusão da Licenciatura em Ciências Policiais, Lisboa.

Mazey, Sonia (1999), «Concilier obligations professionnelles et familiales», in AAVV, *Les femmes dans la Police en Europe, Journée d'étude Centre National d'Études et de Formation - Conseil de l'Europe*, Ministère de l'Intérieur, pp. 51– 53.

Meloche, Serge (2000), «L'intégration des policières au SPCUM: innover pour grandir ensemble», in AAVV, *Colloque sur la femme policière 21 et 22 Octobre 1999. S'unir pour grandir ensemble. Les actes*, Québec, Institut de Police du Québec., pp. 57 - 63.

Miranda, Jorge (1988), *Manual de Direito Constitucional, Direitos Fundamentais, IV Tomos*, s. l., Coimbra Editora, pp. 219 – 250.

Monet, Jean-Claude (1993), *Polices et sociétés en Europe*, Collection Vivre en Europe, Paris, La Documentation Française.

Newell, Mike (2003), *O Sorriso de Mona Lisa*, Filme, Red Om Films.

Opitz, Claudia (1990), “O quotidiano da mulher na Idade Média (1250 – 1500)”, in Duby, Georges e Perrot, Michelle, *História das Mulheres no Ocidente. O Século XIX*, 4 Vols., Porto, Edições Afrontamento, pp. 350 – 410.

Ostergaard, Lisa (1991), *Genero Y desarrollo: guia práctica*, s.l., Instituto de la Mujer.

Perista, Heloísa (1999), *Os Usos do Tempo e o Valor para o Trabalho – uma questão de género*, «Estudos – Série A “Estudos Gerais”», Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e na Empresa.

Powell, Gary N. (1993), *Women & Men in Management*, 2ª edição, London, Sage

Reimão, Cassiano Maria (1986), “Profissão” in Cabral, Roque; Chorão, Mário Bigotte et alia, *Pólis, Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, Lisboa, Editorial Verbo, 5 Vols., pp. 1586 – 1594.

Reis, Elizabeth (1994), *Estatística Descritiva*, 2ª edição, Lisboa, Edições Sílabo.

Russo, Valeria E. (1994), «The Constitution of a Gendered Enemy», in Addis, Elisabetta; Russo, Valeria E. e Sebesta, Lorenza, *Women Soldiers. Images and Realities*, New York, St. Martin’s Press, pp. 49 – 58.

Santos, A. Miranda (1986), “Mulher”, in Cabral, Roque; Chorão, Mário Bigotte et alia, *Pólis, Enciclopédia Verbo da Sociedade e do Estado*, Lisboa, Editorial Verbo, 5 Vols., pp. 467 – 473.

Scott, Joan W. (1991), “A mulher trabalhadora” in Duby, Georges e Perrot, Michelle, *História das Mulheres no Ocidente. O Século XIX*, 4 Vols., Porto, Edições Afrontamento, pp. 419 – 475.

Silva, Gentil da (1986), “A Mulher e o Trabalho em Portugal” in *A Mulher na Sociedade Portuguesa-Visão Histórica e Perspectivas Actuais*, Coimbra, Vol I.

Silva, Manuela (1999), *A Igualdade de Género. Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva*, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Silva, Manuela (2000), “A Prossecução da Igualdade de Género através das Políticas Públicas” in AAVV, *Colóquio Internacional “Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional”*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 63 – 76.

Staggenborg, Suzanne (1998), *Gender, Family and Social Movements*, London, Pine Forge Press.

Stratton, Barbara Tracy (1986), «Integration women into law enforcement», in Yuille, John C., *Police selection and training. The role of Psychology*, Series D: Behavioural and Social Sciences, N.º30, Dordrecht, Martinus Nijhoff Publishers, pp. 307 – 324.

Teles, Cristina Branca Bento de Matos Soeiro Correia (1995), *O trabalho de Polícia e o processo de profissionalização: estudo de duas brigadas da Polícia Judiciária Portuguesa*, Dissertação para a obtenção do Grau de Mestre em Sociologia, Lisboa, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

### Revistas e Jornais

Almeida, Ana Nunes de (1986), «Perspectivas dos jovens sobre a família e o casamento – Notas críticas» in *Análise Social*, vol. XXII (90).

Almeida, Ana Nunes de (1992), «Meio social, família e classe operárias» in *Sociologia – Problemas e Práticas*, n.º. 11, 1992, pp. 27 – 41.

Amâncio, Lígia (1992), «As Assimetrias nas Representações do Género», N.º 134, Fevereiro, , pp. 9 – 22.

Amâncio, Lígia (1993a), «Níveis de Análise no Estudo da Identidade Social», N.º 2 (XI), Abril – Junho, pp. 213 – 221.

Brannen, Julia, Smithson, Janet (1998), «Conciliação entre o Trabalho e os Filhos – Perspectivas de futuro para jovens de cinco países» in *Sociologia – Problemas e Práticas*, n.º. 27, pp. 11 - 25.

Guerreiro, Maria das Dores (org) (1998), *Trabalho, Família e Gerações*, CIES/ISCTE, Lisboa.

Guerreiro, Maria das Dores (1998), «Igualdade entre mulheres e homens – os homens na família e no trabalho» in *Revista NEW WAYS*, n.º. 2/98, Comissão Europeia.

Guerreiro, Maria das Dores (2001), «Emprego em Serviços Familiares» in *Sociedade e Trabalho* nº 12/13, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Viegas, José Manuel Leite, Faria, Sérgio (2000), “Participação Política Feminina – Percursos, Constrangimentos e Incentivos” in *Análise Social* nº 156, Vol XXXV.

Beauschene, L. (1999), «Les recherches en Amérique du Nord sur l’entrée des femmes dans la Police: les difficultés d’intégration dans une culture organisationnelle masculine» in *Déviance et Société*, N.º 23, pp. 341 – 362.

Barlow, Maude; Denyer, Joyce et alia (1998), «La Police Féminine» in *Interpol – Revue Internationale de Police Criminelle* N.º 469/471, pp. 164 –168.

Roussin, Bernard (1987), «Les femmes et la Police» in *Police Nationale* N.º126, Décembre, pp.16 – 18.

AAVV, (1945), «Mulheres Polícias», *Polícia Portuguesa*, Nº49, Maio/Junho, pp.10/11.

AAVV, (1954), «Mulheres Polícias», in *Polícia Portuguesa* Nº106, Novembro /Dezembro, pp. 16 – 21.

AAVV, (1981), «Efectivos femininos e masculinos em formação na E.F.G.» in *Polícia Portuguesa*, N.º7 - II Série, Janeiro/Fevereiro, pp.8 e 9.

### Relatórios

CIDM (1999), *A Abordagem Integrada da Igualdade de Género*, Lisboa, Edições Conselho da Europa

## **ANEXOS**

**ANEXO A** – Inquérito

**ANEXO B** – Guião das entrevistas

**ANEXO C** – Transcrição de entrevista efectuada

**ANEXO D** – Transcrição de entrevista efectuada

**ANEXO E** – Transcrição de entrevista efectuada

**ANEXO F** – Transcrição de entrevista efectuada

**ANEXO G** – Transcrição de entrevista efectuada

**ANEXO H** – Transcrição de entrevista efectuada

**ANEXO I** - Transcrição de entrevista efectuada

**CONFIDENCIAL**

Nº Questionário

**8º MESTRADO EM ESTUDOS SOBRE AS MULHERES  
UNIVERSIDADE ABERTA-LISBOA****INQUÉRITO ÀS MULHERES AGENTES DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA QUE  
INGRESSARAM NA INSTITUIÇÃO ATÉ AO ANO DE 1999**

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Este questionário destina-se a um estudo efectuado no âmbito do Mestrado em Estudos sobre as Mulheres da Universidade Aberta de Lisboa.

Com o referido estudo pretende-se verificar:

1. Como são estruturadas as carreiras profissionais das mulheres que ingressam na PSP.
2. Se a vida familiar das mulheres profissionais da PSP determina o modo como progredem na carreira.
3. Que tipo de limitações interferem com a progressão na carreira das mesmas.

**O questionário é confidencial pelo que não deverá identificar-se em qualquer local do mesmo.**

O questionário é constituído por questões que abrangem três pontos essenciais ao estudo: a caracterização das inquiridas, o exercício da profissão e a progressão na carreira e a conciliação entre a vida profissional e a familiar.

Assim agradeça que respondesse às questões que se seguem, na folha de respostas.

A folha de resposta será lida por um leitor óptico, pelo que os círculos, correspondentes a cada uma das alíneas, deverão ficar com o seu interior preenchido na totalidade com caneta preta ■

Algumas questões têm hipóteses que exigem que as inquiridas respondam por escrito quando a sua resposta se enquadra na hipótese apresentada como outra. Deve responder na folha de respostas assinalando o círculo correspondente e de seguida responder por escrito no espaço destinado neste caderno de questões quando houver espaço para isso. (Exemplo: f) Outra. Qual? (deve responder neste espaço para além de assinalar a alínea no círculo correspondente da folha de respostas))

Na parte final do questionário encontram-se 4 (quatro) questões abertas com algumas linhas para resposta por escrito das mesmas.

## ANEXO A

*Relativamente a si, a sua profissão e a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar responda por favor as seguintes questões.*

**1. Idade:**

- a) 25-30      b) 31-35      c) 36-40      d) 41-45      e) + de 45

**2. Situação conjugal da inquirida actualmente**

- a) Solteiro      b) Casado      c) Divorciado      d) Viúvo  
e) Vive em condições análogas às do casamento      f) Separada

**3. Situação conjugal da inquirida à data de ingresso na PSP**

- a) Solteiro      b) Casado      c) Divorciado      d) Viúvo  
e) Vive em condições análogas às do casamento      f) Separada

**4. N° de filhos actualmente:**

- a) 0      b) 1      c) 2      d) 3      e) 4 ou mais

**5. Quem compõe o seu agregado doméstico (com quem vive actualmente)?**

- a) Pai(s) e/ou irmãos  
b) Marido e/ou filhos  
c) Companheiro  
d) Outros parentes  
e) Outros não parentes  
f) Vive Sozinha

**6. Habilitações literárias da inquirida à data de ingresso na PSP:**

- a) Inferior ao 9º ano      b) 9º ano      c) 11º ano  
d) 12º ano      e) Curso Superior

**7. Habilitações literárias da inquirida actualmente:**

- a) Inferior ao 9º ano      b) 9º ano      c) 11º ano  
d) 12º ano      e) Curso Superior

**8. Se neste momento se encontra a estudar na vida civil indique dentro das situações/motivações que se seguem quais as que a levaram a continuar os estudos**

- a) Para ocupar os tempos livres  
b) Para melhorar os meus conhecimentos e me sentir realizada  
c) Para ter maiores possibilidades de ascensão profissional na PSP  
d) Porque a Instituição me incentiva a estudar  
e) Para mais tarde tentar mudar de profissão  
f) Outra.

**9. Se de momento não se encontra a estudar, diga por favor qual a razão?**

- a) Porque sinto que a nível profissional isso não me trará qualquer vantagem  
b) Pelo empenhamento profissional não o permitir  
c) Porque a vida familiar não o permite  
d) Por não ser economicamente viável  
e) Por já ter habilitações suficientes  
f) Outra.

**10. Na altura em que concorreu à PSP, em qual das seguintes situações se encontrava?**

- a) Era estudante  
b) Estava a estudar e a trabalhar  
c) Estava à procura do 1º emprego  
d) Estava desempregada, depois de já ter exercido uma profissão  
e) Exercia uma profissão.  
f) Outra situação.

## ANEXO A

**11. Indique, qual das seguintes razões teve maior peso na sua decisão de enveredar pela profissão de Agente da PSP:**

- a) Influência de familiares/amigos
- b) Possibilidade de fazer algo diferente anteriormente vedado às mulheres
- c) Possibilidade de melhores oportunidades profissionais que na vida civil
- d) Possibilidade de ter um emprego seguro
- e) Hipótese de sair de casa e iniciar uma vida independente dos pais
- f) Outra

**12. Quando enveredou pela profissão de Agente da PSP que projectos tinha para o seu futuro dentro da instituição?**

- a) Pretendia progredir até ser oficial na PSP
- b) Pretendia progredir na carreira até ao posto de Subchefe
- c) Apenas pretendia um emprego estável
- d) Nunca teve projectos de prosseguir uma carreira
- e) Outra.

**13. Em que ano ingressou na Polícia de Segurança Pública?**

- a) Antes de 1980
- b) 1981 - 1985
- c) 1986 - 1990
- d) 1991 - 1995
- e) 1996 - 1999

**14. No início da sua actividade como agente da PSP qual o tipo de serviço que executava?**

- a) Patrulha / Trânsito (apeado/motorizado)
- b) Divisão de Segurança
- c) Atendimento ao público
- d) Serviço Administrativo de Esquadra/Trânsito/Investigação Criminal
- e) Outro.

**15. Qual o tipo de serviço que executa actualmente?**

- a) Patrulha / Trânsito (apeado/motorizado)
- b) Investigação Criminal (Operacional)
- c) Atendimento ao público
- d) Serviço Administrativo de Esquadra/Trânsito/Investigação Criminal
- e) Outro.

**16. Há quantos anos executa o mesmo tipo de serviço?**

- a) 0-1
- b) 2-5
- c) 6-10
- d) 11-15
- e) 16-20
- f) + de 20

**17. O serviço que executa actualmente foi escolha sua, respondeu a convite em Ordem de Serviço ou foi imposição da instituição?**

- a) Imposição
- b) Por convite
- c) Por escolha

**18. Qual o horário de trabalho que executa actualmente?**

- a) Horário de Secretaria (das 9.00 às 17.00 com fins de semana livres).
- b) Turnos de 6 horas diurno/nocturno (rotativo) incluindo fins de semana.
- c) Turnos de 8 a 12 horas diurno/nocturno (rotativo) incluindo fins de semana.
- d) Horário que a instituição adaptou atendendo às minhas condições familiares.
- e) Outro.

**19. Considera que as funções que tem vindo a desempenhar desde que ingressou na PSP se podem dever ao facto de ser mulher?**

- a) Sim
- b) Não

**Indique se concorda ou não com as seguintes afirmações:**

**20. Os homens na PSP aceitam bem a presença de mulheres na instituição**

- a) Sim
- b) Não

## ANEXO A

21. As mulheres da PSP dão provas das suas boas capacidades de desempenho profissional.
- a) Sim
  - b) Não
22. A sociedade portuguesa acolhe favoravelmente a participação de mulheres em funções policiais
- a) Sim
  - b) Não
23. Existe igualdade de oportunidades entre agentes masculinos e femininos na PSP
- a) Sim
  - b) Não
24. As mulheres na PSP são discriminadas positivamente em relação aos seus colegas homens
- a) Sim
  - b) Não
25. Existe espírito de camaradagem e entreajuda entre homens e mulheres na PSP.
- a) Sim
  - b) Não
26. O espírito de competição entre as mulheres prejudica a sua integração plena.
- a) Sim
  - b) Não
27. Ainda existem poucas mulheres na PSP.
- a) Sim
  - b) Não
28. As mulheres na PSP não querem desempenhar determinado tipo de funções.
- a) Sim
  - b) Não
29. Não existem condições materiais adequadas para receber mulheres em alguns locais/serviços.
- a) Sim
  - b) Não
30. Existem preconceitos machistas por parte de alguns homens dentro da PSP.
- a) Sim
  - b) Não
31. As mulheres na PSP em geral são colocadas em serviços que tendem a ser desvalorizados.
- a) Sim
  - b) Não
32. A remuneração auferida pelas mulheres na PSP, independentemente das funções que têm, é igual à dos seus colegas homens que executam as mesmas funções.
- a) Sim
  - b) Não
33. Na PSP, no caso de uma mulher ser nomeada para assumir uma posição de comando ou chefia, como pensa que a aceitam os seus subordinados homens?
- a) Sempre com muita dificuldade
  - b) Sempre com alguma dificuldade
  - c) Com dificuldade apenas no início
  - d) Sem qualquer dificuldade
34. Na PSP, no caso de uma mulher ser nomeada para assumir uma posição de comando ou chefia, como pensa que a aceitam os seus subordinados mulheres?
- a) Sempre com muita dificuldade
  - b) Sempre com alguma dificuldade
  - c) Com dificuldade apenas no início
  - d) Sem qualquer dificuldade

## ANEXO A

35. Considerando todos os aspectos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria hoje que está:

- a) Muito satisfeita
- b) Satisfeita
- c) Pouco satisfeita
- d) Nada satisfeita

**Indique:**

36. Qual o Distrito/Comando Metropolitano, Regional ou de Polícia onde foi colocada quando terminou o Curso de Formação de Agentes/Guardas da PSP

- a) Lisboa
- b) Porto
- c) Setúbal
- d) Açores
- e) Madeira
- f) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

37. Qual o Distrito/Região onde residia quando ingressou na PSP.

- a) Lisboa
- b) Porto
- c) Setúbal
- d) Açores
- e) Madeira
- f) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

38. Qual o Distrito/Comando onde está colocada neste momento.

- a) Lisboa
- b) Porto
- c) Setúbal
- d) Açores
- e) Madeira
- f) Outro. Qual? \_\_\_\_\_

39. O seu núcleo familiar neste momento reside no distrito do Comando onde está colocada?

- a) Sim
- b) Não

40. Gostaria de estar colocada em outro Distrito/Comando?

- a) Sim. Porquê? \_\_\_\_\_
- b) Não

41. Quanto tempo demora diariamente da residência ao local de trabalho

- a) menos de 10 min.
- b) De 10 a 30 min.
- c) de 30 min. a 1 hora
- d) de 1 a 2 horas
- e) + de 2 horas

42. Quantas vezes concorreu ao concurso de acesso ao Curso de Promoção a Subchefe?

- a) Nenhuma ( se assinalar esta resposta deve responder à questão 43. passando depois à questão 47.)
- b) 1 vez (se assinalar esta hipótese deve passar à questão 44.)
- c) 2 vezes (se assinalar esta hipótese deve passar à questão 44.)
- d) + de 2 vezes (se assinalar esta hipótese deve passar à questão 44.)

## ANEXO A

**Se nunca concorreu ao Curso de Promoção a Subchefes**  
(responda a esta questão apenas se na questão 42 assinalou a hipótese a) e de seguida passe à questão 43)

- 43. Indique qual a principal razão que a levou a nunca concorrer**
- a) Porque gosta do que faz e progredindo as funções mudavam
  - b) Porque entrou para a PSP apenas para ter um emprego e nunca teve intenção de progredir
  - c) Porque se concorresse isso implicaria (no caso de ficar aprovada) uma deslocação para outro comando longe da área de residência
  - d) Porque a vida familiar não se coadunava com a frequência de cursos nem com a preparação para os exames de acesso
  - e) Por não ter habilitações suficientes
  - f) Outra razão. Qual? \_\_\_\_\_

**Se concorreu alguma vez ao Curso de Promoção a Subchefes**  
(responda às três questões seguintes apenas se na questão 42 assinalou as hipóteses b), c) ou d))

- 44. Indique qual a principal razão que a levou a concorrer.**
- a) Pelo estatuto
  - b) Pela remuneração
  - c) Por ser ambicioso
  - d) Porque estava longe de casa e aproveitou para progredir na carreira.
  - e) Porque tem mais possibilidades de ir para perto de casa progredindo na carreira.
  - f) Por outro motivo. Qual? \_\_\_\_\_

- 45. Qual o principal motivo que na sua opinião esteve na origem do facto de as vezes que concorreu não ter conseguido aprovar nas provas de acesso?**
- a) Pouco apoio dado pela instituição para poder treinar e/ou estudar.
  - b) Falta de tempo pois o serviço que executa não deixa tempo para treinar e/ou estudar.
  - c) Falta de apoio por parte da família para poder ter tempo para treinar e/ou estudar
  - d) Nunca foi sua intenção ir para o curso apenas tentava executar as provas.
  - e) Apesar de ter tido possibilidade e apoio para treinar e estudar, esse treino e estudo foi insuficiente para aquilo que se pretendia.
  - f) Outro motivo. Qual? \_\_\_\_\_

- 46. Em que prova de acesso ao curso reprovou se concorreu alguma vez?**
- a) Provas Físicas
  - b) Prova de Cultura Geral/Português
  - c) Prova Técnico-Policial
  - d) Provas médicas
  - e) Em mais de uma prova
  - f) Outra.

**47. Alguma vez sentiu que, estando bem preparada fisicamente e em igualdade de condições a nível de conhecimentos com os seus colegas do sexo masculino, tinha outro tipo de limitações quando pretendia candidatar-se ao posto imediato?**

- a) Sim. (Se assinalou esta hipótese no final deverá responder à questão 57)
- b) Não.

**48. Recebeu apoio da família (Pais, irmãos, amigos, etc.) para concorrer?**

- a) Sim.
- b) Não

## ANEXO A

Responda as duas questões seguintes apenas se o seu estado civil se enquadra no de casado ou vive em condições similares. Se não se enquadrar passe à questão 51.

49. O cônjuge/companheiro apoiou a decisão de concorrer?

- a) Sim. (se responder a esta hipótese passe à questão 50.)
- b) Não (se respondeu a esta hipótese passe à questão 51., não responda à 50.)

50. De que forma?

- a) Auxiliou no estudo.
- b) Partilhou as tarefas domésticas e o cuidado aos filhos
- c) Incentivos verbais apenas
- d) Outra forma.

51. Acha que o tipo de serviço que executa a afasta da realidade policial?

- a) Sim
- b) Não

52. O tipo de serviço que executa limita-a no seu tempo quando tem necessidade de aprofundar conhecimentos para concorrer?

- a) Sim
- b) Não

53. No seu agregado doméstico quem se ocupa das tarefas domésticas e do cuidar dos filhos?

- a) Apenas a inquirida
- b) A inquirida e os demais elementos do agregado.
- c) Empregada doméstica
- d) Outras pessoas

54. Ser agente da PSP exige, por vezes, um esforço pessoal e uma disponibilidade para além do que é comum noutras ocupações. Nesta medida, sente dificuldades em conciliar a sua vida familiar/pessoal com a profissão?

(Indique o grau de dificuldade que sente na conciliação entre estas duas esferas da vida – familiar/pessoal e profissional)

- a) Muita dificuldade
- b) Alguma dificuldade
- c) Nenhuma dificuldade

A questão que se segue apenas se destina as inquiridas que na questão 54 assinalaram as hipóteses a) e b).

55. Se respondeu “Muita dificuldade” ou “Alguma dificuldade” na questão anterior, um aspecto (e apenas um) que entende seria necessário mudar, na sua profissão, e outro na sua vida familiar, para que houvesse equilíbrio entre ambas?

Vida Profissional \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Vida Familiar \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

56. Quer tenha ou não mudado de tipo de serviço ao longo da sua carreira indique no máximo 3 motivos que a levaram a optar/aceitar a mudança ou não mudança.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# ANEXO A

A questão que se segue apenas se destina as inquiridas que na questão 56 responderam sim à mesma

47. **Alguma vez sentiu que, estando bem preparada fisicamente e em igualdade de condições a nível de conhecimentos com os seus colegas do sexo masculino, tinha outro tipo de limitações quando pretendia candidatar-se ao posto imediato?**

57. Qual ou quais são essas limitações?

58. Se alguma vez se sentiu discriminada por algum superior hierárquico indique de que forma essa discriminação foi feita.

O meu questionário termina aqui, agradeço o tempo que me dispensou.

Qualquer dúvida que possa ter relativamente ao questionário solicito que a envie para o endereço electrónico [borgeseli@gmail.com](mailto:borgeseli@gmail.com), que eu contactarei para fazer o esclarecimento, ou para o telemóvel 918595553, deixando mensagem para posterior contacto.

Muito obrigada pela sua colaboração.

## ANEXO B

### GUIÃO PARA AS ENTREVISTAS ÀS MULHERES DA PSP CASADAS COM COLEGAS DE PROFISSÃO

1. Qual a idade dela e dele quando entraram na polícia?
2. Escolaridade quando entraram na PSP?
3. Qual a escolaridade no momento em que decidiram progredir na carreira?
4. Qual era a situação residencial na altura em que decidiram progredir?
5. Viviam com alguém que os ajudava?
6. Tinham apoios familiares próximos?
7. Têm filhos? Sim- Que postos ocupavam quando nasceram os filhos?
8. Qual a idade dos filhos quando decidiram progredir na carreira?
9. As perspectivas de carreira de um e outro membro do casal alteraram-se com o nascimento dos filhos?
10. A altura do nascimento dos filhos foi planeada relativamente às progressões na carreira?
11. O tempo da licença de maternidade/paternidade foi gozada pelo pai ou pela mãe?
12. A questão de poderem concorrer entre si ao mesmo tipo de posto alguma vez se colocou?
13. Como foi dirimida essa questão?
14. Como organizavam a vida doméstica antes da progressão na carreira? E depois?
15. Como organizam actualmente a vida doméstica? Quem faz o quê?
16. Que apoios externos têm para organizar a vida doméstica?
17. Como interfere (ou não e porquê) a vida familiar com a profissional?
18. Onde se conheceram? Dentro ou fora da PSP?
19. Quando se casaram já pertenciam aos quadros da PSP? Não- Ingressaram em cursos diferentes ou no mesmo curso? Sim- Que postos ocupavam na altura?
20. Quais os postos que ocupam presentemente?
21. Que motivações estiveram presentes na decisão que tomaram quanto a progredir na hierarquia?
22. Que planos delinearam para um e para outro?
23. A progressão foi feita em simultâneo ou um dos membros do casal progrediu primeiro que o outro?
24. De que forma se apoiaram para conseguirem atingir os objectivos? A nível profissional? E a nível familiar?
25. Tiveram algum apoio da família alargada ou de amigos para levarem a efeito o que se propunham? De quem? De que tipo? Como era o quotidiano?
26. Sabendo que a ida a cursos implica uma deslocalização do comando onde se encontram colocados, por vezes por longos períodos, de que forma conciliaram essa ida com a vida familiar, nomeadamente com os filhos?
27. Quanto a aspectos concretos como: levá-los e trazê-los da escola diariamente. Dar-lhes apoio nas actividades escolares. Preparação de refeições; tratar deles quando doentes; tratar-lhes da roupa, banhos, etc.
28. Como eram as idas do membro deslocado a casa? Ou dos dois no caso de terem frequentado os mesmos cursos?
29. Que comentários, queixas eram mais comuns quanto à ausência? Por parte do cônjuge. Por parte dos filhos?

## **ANEXO C**

### **Ana Subcomissária casada com um Chefe**

A Ana é comandante de uma esquadra no Comando de Polícia de Évora e o marido faz serviço no mesmo Comando de Polícia. Hierarquicamente ele é subordinado dela, no entanto ela não o chefia directamente.

#### **P - Qual a idade de ambos quando entraram para a Polícia?**

Quando entrei para a polícia tinha 25 anos e o marido tinha 25 anos também.

#### **P- Quais as habilitações literárias de cada um quando entraram para a PSP?**

Eu tinha o 8.º ano e o marido tinha o básico segundo ciclo completo (6.º ano) de escolaridade.

#### **P- Quais as habilitações literárias de cada um no momento em que ela decidiu progredir na carreira?**

Quando decidi progredir na carreira tinha o 11.º ano de escolaridade e o marido tinha o 9.º ano.

#### **P- Onde residiam na altura e qual a situação residencial quando ela decidiu progredir? Viviam com alguém que os ajudava? Tinham familiares próximos?**

Residíamos ambos em Évora, na área do Comando. Não tínhamos ninguém que nos ajudasse, viviam todos noutras cidades e vilas a mais perto situava-se a 42Km. Não tínhamos apoios familiares próximos, porque as famílias de ambos eram de recursos muito escassos, nós é que os ajudávamos monetariamente quando necessitavam.

#### **P- Têm filhos? Que postos ocupavam quando nasceram os filhos? Qual a idade dos filhos quando ela decidiu progredir na carreira?**

Sim, dois. Quando nasceu o primeiro filho, há 30 anos atrás, ainda não fazíamos parte desta família policial. No entanto quando nasceu o segundo filho, há 10 anos, eu já era Oficial – Subcomissário e o meu marido era Chefe.

#### **P- As perspectivas de um e outro membro do casal alteraram-se com o nascimento dos filhos?**

Não se alteraram.

#### **P- A altura do nascimento dos filhos foi planeada relativamente às possíveis progressões na carreira?**

No que respeita ao planeamento do nascimento do nosso segundo filho foi planeado em função da progressão na carreira tanto que só nasceu depois de vinte anos do primeiro filho e após ter concretizado a progressão na carreira como oficial e ter praticamente o meu curso superior de Psicologia terminado.

#### **P- A questão de poderem concorrer entre si ao mesmo tipo de posto alguma vez se colocou? Como foi dirimida?**

Sim, no posto de Subchefe. Fomos ambos para o curso.

#### **P- Como organizavam a vida doméstica antes da sua progressão na carreira? E depois?**

As tarefas eram sempre divididas entre os dois. Depois de progredir mantivemos a mesma organização doméstica.

**P- Como organizam actualmente a vida doméstica? Quem faz o quê?**

Actualmente a organização doméstica continua a dividir-se entre nós no entanto pesa mais sobre o meu marido o cuidar do filho derivado às reuniões que tenho em hora pós laboral na maioria das vezes e quando por motivo de operações, formações, seminários, encontros, foruns, entre outros também é ele que trata da organização doméstica em todas as vertentes. Quando estamos ambos em casa eu faço as limpezas, cuido da alimentação, cuido das roupas e passo a ferro, dou explicação ao filhote em Matemática, Português, apoio e acompanho o percurso escolar nas restantes disciplinas, o marido muitas das vezes confecciona as refeições, estende e apanha roupa, faz a limpeza da cave, vai buscar o filho à escola no final das aulas, leva-o à explicação de Inglês, limpa os carros limpa o quintal e trata das flores e também auxilia na limpeza quando é necessário. No entanto eu raramente lhe peço para ajudar porque gosto de ser eu a fazer sou muito exigente na forma de arrumar a casa mas quando é necessário é da forma como descrevi.

**P- Que apoios externos tiveram na altura em que ela decidiu progredir na carreira e quais os que têm neste momento para organizar a vida doméstica?**

Nunca tivemos apoios externos a não ser na altura em que fomos ambos para o curso de formação de Subchefes em que um colega de profissão e a sua esposa disponibilizaram-se para ficarem com o nosso filho mais velho durante o tempo de curso, apoio este que também recebi quando fiquei grávida do mais novo pois era a esposa deste colega que tratou de mim e da minha família devido à minha gravidez de alto risco que me obrigou a ficar em repouso absoluto. Tenho por estes motivos uma dívida de gratidão para com este casal que substituíram os meus pais em dois momentos muito especiais da minha vida.

**P- Como interfere (ou não e porquê) a vida profissional com a vida familiar?**

A vida profissional não interfere na pessoal ou seja na vida familiar porque dentro de casa nós não falamos nos problemas do serviço.

**P- Onde se conheceram? Dentro ou fora da PSP?**

Conhecemo-nos numa Vila chamada Pavia, perto de Mora e Arraiolos e fora da polícia.

**P- Quando se casaram já pertenciam aos quadros da PSP?**

Não. Casámo-nos em 1977, no dia 01 de Janeiro. O marido ingressou para a Polícia em 1982 e eu em 1985. O meu marido era Guarda de segunda classe quando eu entrei.

**P- Quais os postos que ocupam presentemente?**

Presentemente ocupo o posto de Subcomissário e o marido o posto de Chefe.

**P- Que motivações estiveram presentes na decisão que tomou quanto a progredir na carreira?**

Uma das motivações era o status social e pensar que podia contribuir para algo de bom nesta Polícia, ser mais prestativa à comunidade e alterar alguns comportamentos instituídos e a outra era obter uma qualidade de vida superior para a família.

**P- Foi uma decisão tomada a dois ou apenas por si?**

A decisão da progressão na carreira foi sempre uma decisão a dois no entanto por vezes eu tentava desistir porque pensava primeiro na família e o meu marido sempre me apoiou, ajudou,

deu motivação e ânimo e sempre se prontificou a assumir na totalidade as tarefas e as responsabilidades que me eram inerentes na casa e na família, nunca me colocou quaisquer obstáculos e sempre impulsionou a ir mais além.

**P- Alguma vez se opôs a que o seu marido progredisse? E ele? Se nunca se opuseram, incentivaram-se? De que forma? Que motivações estiveram na origem de ele não querer progredir?**

Nunca me opus a que o meu marido progredisse na carreira pelo contrário sempre o incentivei a progredir porque acho que daria um bom oficial e porque tinha qualidades para tal. No entanto não quis progredir na carreira porque dizia ele que não estava para deixar de ter os seus hobbies – caça, pesca, convívios entre outras coisas, que já tinha atingido o máximo da sua carreira, já estava saturado de estudar. Não consegui motivá-lo porque ele sempre dizia vai, tu tens capacidade e tens-me a mim para estar ao teu lado e ajudar-te no que precisares, confia em mim. Penso que o adágio “atrás de uma grande mulher ou de um grande homem está sempre uma mulher grande ou um homem grande” foi isso que o meu marido fez comigo e que ainda faz só que a progressão na carreira neste momento não é nada motivante.

**P- Que planos delinearam para um e para outro?**

Para ele chegar a Oficial no entanto desistiu em detrimento da minha progressão. Para mim planeei chegar a Subintendente parece difícil esta tarefa diria mesmo inconcretizável atendendo à metodologia de concurso implementado “Avaliação Curricular – será? Porque o que continua a ter mais peso é a antiguidade “ e depois a injustiça das quotas que limitam a progressão e afunilam o topo da pirâmide, esperemos que mude mas estou bastante céptica.

**P- Fizeram algum curso de progressão ao mesmo tempo ou em alturas diferentes?**

A única progressão que ocorreu ao mesmo tempo foi a de Subchefe. Depois a de oficial ocorreu em primeiro lugar para mim pelos motivos já indicados.

**P- De que forma se apoiaram para conseguirem atingir os objectivos?**

Apoiamo-nos um no outro para conseguirmos os nossos objectivos tanto a nível profissional como a nível familiar.

**P- Tiveram algum apoio de família alargada ou de amigos para levarem a efeito o que se propunham? De quem? De que tipo? Como era o quotidiano?**

Tivemos o apoio de um casal amigo (Família Batalha) quando progredimos na carreira de Subchefe pois fomos ambos frequentar o Curso de Formação em Torres Novas. Este casal vivia a 15Km de Évora e o nosso filho mais velho durante a semana ficava na casa deste casal que o tratavam como se fosse seu filho aos fins-de-semana íamos buscá-lo.

**P- Sabendo que a ida a cursos implica uma deslocalização do comando onde fazem serviço, por vezes por longos períodos, de que forma conciliaram essa ida com a vida familiar, nomeadamente com os filhos? De que forma reagiram os maridos nessa conciliação?**

No meu caso só estive deslocada quando ingressei para a Polícia e nessa altura a minha sogra que era viva e eu morava na Vila de Pavia onde ela residia ficava com o meu filho e o marido nessa altura já era polícia mas estava em Montemor – o – Novo ficava também na casa da

mãe. Eu falava com o meu filho ao telefone diariamente e ao fim de semana estava com ele. Quanto à reacção do marido sempre foi boa e sempre me apoiou.

**P- Quanto aos aspectos como: levar os filhos à escola diariamente e ir buscá-los, dar apoio nas actividades escolares, preparação de refeições, tratar deles quando estão doentes, tratar-lhes da roupa, banhos, etc.**

Essas tarefas sempre que eu estou presente sou eu que as assumo muito embora o marido o tenha ido buscar mais vezes à escola por causa muitas vezes do meu serviço como Comandante de Esquadra e nem sempre estou disponível. No entanto nós articulamos as coisas entre os dois através do telemóvel na maioria das vezes porque combino que vou eu buscar o filho à escola e por qualquer motivo alheio à minha vontade não o posso fazer, daí a articulação no momento.

**P- Que comentários ou queixas eram mais comuns quanto à ausência? Por parte do cônjuge e por parte dos filhos.**

As queixas por parte do marido não existiam. Por parte do filho mais velho também não porque eu às vezes andava aborrecida e dizia que deixava o curso e vinha ter com ele e ele dizia-me “oh mãe já falta pouco... acaba o teu curso nós ficamos bem. Quanto ao filho mais novo já faz queixas mas não porque estou ausente mas porque só penso em trabalho.

## **ANEXO D**

### **A Beatriz é Subcomissária e está casada com um Chefe**

A Beatriz trabalha em Cascais no Comando Metropolitano de Lisboa e o marido faz serviço no Corpo de Intervenção em Lisboa. Hierarquicamente ele é subordinado dela, no entanto ela não o chefia directamente.

### **P - Qual a idade de ambos quando entraram para a Polícia?**

Vim para a polícia em 1984 tinha vinte anos e ele tinha 25. Conheci o meu marido em 1985 na esquadra onde ambos estávamos a fazer serviço. Na esquadra do Calvário. Eu era guarda e ele também. Ele é da escola a seguir à minha. Ele entretanto foi para o CI (corpo de intervenção) e só quando ele já estava no CI é que começámos a namorar. Quando eu vim para a polícia sempre tive a ideia de concorrer pelo menos a subchefe. Concorri para o curso de 88/89 e reprovei. Voltei a concorrer no curso de 89/90 e já estávamos casados desde Janeiro de 88. E ele concorreu para o curso a seguir que começou 15 dias depois do meu. Ainda não tínhamos filhos. E não tínhamos precisamente para eu poder concorrer porque senão não sei se concorria.

### **P- Quais as habilitações literárias de cada um quando entraram para a PSP?**

Vim para cá com o 11º ano. Ele veio com o 6º ano e entretanto estudou até ao 11º ano antes de ir a subchefe.

### **P- Quais as habilitações literárias de cada um no momento em que ela decidiu progredir na carreira?**

Não fizemos mais estudos nenhuns. Não tínhamos filhos. Os filhos foram planeados atendendo à progressão. Casámos em Janeiro de 88 e concorri em Maio desse ano.

### **P- A altura do nascimento dos filhos foi planeada relativamente às possíveis progressões na carreira?**

Planeei de facto não ter filhos porque senão não podia concorrer porque não temos ninguém de família próximo para ajudar.

### **P- Têm filhos? Que postos ocupavam quando nasceram os filhos? Qual a idade dos filhos quando ela decidiu progredir na carreira?**

Neste momento temos dois filhos uma menina com 10 anos e um menino com 7. Já nasceram depois de eu ser subcomissária e o meu marido chefe. Fui para o curso de chefes de esquadra em 94/95 e não tinha tido filhos até lá porque senão sabia que não podia concorrer.

### **P - As perspectivas de carreira alteraram-se depois do nascimento dos filhos?**

"Tinha dúvidas não sabia se devia ou não concorrer ao posto seguinte (comissário). Não concorri aos últimos dois cursos de comissário porque sabia que sendo promovida isso ia-me alterar a vida. Gosto de ter os meus filhos na escola onde estão e não os quero tirar de maneira nenhuma. Moro em Sintra

### **P – Por quem foi gozada a licença de maternidade/paternidade?**

A licença de maternidade foi gozada apenas por mim.

**P – Alguma vez foi colocada a questão de poderem estar a concorrer os dois ao mesmo posto? De que forma foi dirimida essa questão?**

Nunca colocamos a questão de estarmos a concorrer um com o outro quando concorremos a subchefes, porque concorremos em anos diferentes e essa questão nunca se colocou.

**P- Como organizavam a vida doméstica antes da progressão na carreira? Dividiam as tarefas no lar?**

Gargalhada” Nunca eu faço tudo”, “Mesmo com os miúdos ele faz muito pouco”

Quem trata dos miúdos sou eu, levo-os ao médico, à escola de manhã. Só quando eu estou de serviço que saio às nove da manhã é que ele os leva e isso acontece uma vez o máximo duas por mês. E mesmo assim como para ele é complicado chegar atrasado ao serviço, eu troco em geral os serviços, que me calham por exemplo à segunda ou terça feira, para uma sexta feira ou véspera de feriado. Para lhe facilitar a vida a ele.

O que acontecia em termos de organização da vida doméstica antes de termos filhos é o que acontece agora com uma diferença agora tenho uma senhora que me faz a limpeza e passa a ferro. Desde que nasceu o segundo miúdo. Mas teve mesmo de ser porque senão não conseguia. De resto sou sempre eu.

Como não tinham apoios nenhuns deixaram os filhos para depois.

Eu sou do distrito da guarda e ele é de Leiria.

**P - A vida profissional interfere com a vida familiar (e vice-versa)?**

“Interfere porque ele vai muitas vezes para fora e fico eu com o trabalho todo. Eu já estou mas ainda fico pior. O meu filho, o mais pequeno, nasceu com alguns problemas de saúde e durante os primeiros três ou quatro anos foi muito complicado.

Durante o primeiro ano ele tinha de fazer tratamentos duas a três vezes por semana, estava num plano de intervenção precoce para deficientes motores e era eu que o levava, era eu que chegava atrasada ao serviço, fui eu que pedi redução de horário com consequências porque o comandante onde eu estava não aceitou o meu pedido.

Acabei por ser transferida por conveniência de serviço para os inquéritos (tipo de serviço administrativo), acabei por ir para a divisão de segurança porque lá eu sabia que o trabalho era mais fácil, não precisava tanto da minha presença lá e isso facilitava-me as assistências à família. As idas ao médico às sete da manhã.

**P – Qual ou quais as motivações que estiveram na origem da decisão de progredir na carreira?**

A motivação para concorrer era uma questão de realização pessoal.

**P – A decisão de concorrer foi de ambos ou apenas sua?**

As decisões para concorrerem foram tomadas a dois. Quando foi do curso de subchefes ele achou muito normal pois ele também queria concorrer. Quando eu concorri a chefe de esquadra (oficial) ele ajudou-me muito na parte física e se não tivesse feito os treinos com ele não tinha conseguido, mas ele nessa altura já pôs muitas dúvidas –“ Para que queres concorrer? Estamos bem assim”. Até porque ele nunca quis concorrer a chefe de esquadra. Não queria porque não valia a pena.

Ele acabou por concorrer um ano, no ano em que nasceu a minha filha mas ficou mal. Ele nessa altura concorreu porque houve um colega que o incentivou. Mas ele acha que está bem assim como está. Gosta daquilo que faz. Apesar de questionar o facto de eu querer progredir na carreira até oficial, nunca se opôs e até ajudou na minha preparação física.

Eu incentivei a progredir até oficial, nos anos depois de eu ter acabado o curso mas ele sempre entendeu que estava bem assim e que não queria mais, mesmo sabendo que podia voltar para o CI. Eu progredi sempre antes dele porque era mais antiga na polícia.

A nível familiar nunca houve muito impacto provocado pelas promoções porque não tínhamos filhos o que facilitava as coisas. Quanto à conciliação da vida familiar com as delocalizações por causa dos cursos, ele ficou cá sozinho quando eu fui para Torres Novas ao curso de subchefes e depois fiquei eu. Só íamos a casa aos fins-de-semana. Não tínhamos filhos não havia problema. Depois no curso de oficiais eu ia a casa quase todos os dias. Só ficava na escola nas vésperas dos testes mas isso também não era problemas nenhum.

Quando fui promovida a chefe de esquadra eu trocava os serviços para os dias em que ele estava de serviço. Chegamos a ficar 3 dias sem nos vermos e até cinco.

Quando não tínhamos filhos eu trocava os meus serviços para os dias em que ele estava de serviço, para estarmos os dois. Quando já tinha a minha filha, trocava o serviço para quando ele estava de folga, para que ele ficasse com ela.

Ele desenrascava-se bem com os miúdos quando eu estava de serviço, no entanto no primeiro ano de vida do miúdo eu entendi que devia ser eu a pedir redução de horário, porque para ele era muito complicado. Não houve queixas da parte dele quando ela foi aos cursos.

Para o meu marido é muito complicado chegar cinco minutos atrasado ao serviço, mas eu não tenho vergonha nenhuma de estar a meio de uma reunião e dizer que tenho outro compromisso que não posso adiar de maneira nenhuma. Não tenho vergonha nenhuma de meter assistência à família quando tenho de meter.

Da parte da chefia nunca teve problemas tirando a situação de ter sido transferida por conveniência de serviço quando pediu redução de horário para assistir o filho que tinha deficiência.

De resto não tem tido problemas até porque acaba por compensar noutras alturas ficando até mais tarde quando pode.

## ANEXO E

### **A Carla é Subcomissária está casada com um Subcomissário**

A Carla trabalha na Escola Prática de Polícia, em Torres Novas, onde é docente e o marido é o Subcomissário seu colega de posto exerce as funções de Comandante da Esquadra .

“Entrei com 23 anos para a PSP e o meu marido com 21 anos.”

“Só nos conhecemos eu já estava na polícia há cerca de 4/5 anos.”

“Eu tinha acabado o Curso de Subchefes em finais de 1991 e fui colocada em Lisboa na Esquadra onde ele era agente.”

“Eu tinha o 12º ano, o marido tinha o 9º ano faltava-lhe uma disciplina do 11º.”

“Morávamos em Lisboa e ele entretanto concorreu ao curso de subchefes, veio para Torres Novas frequentar o curso e eu fiquei em Lisboa.

“Vendemos a casa em Lisboa e radicámo-nos no Entroncamento”.

“Eu já estava colocada no Entroncamento quando ele foi frequentar o curso de subchefes.”

“Em 1994 nasceu uma filha.”

“Ambos éramos subchefes quando a nossa filha nasceu.”

“A nossa filha tinha um ano quando eu decidi concorrer a oficial.”

“Fui frequentar o curso em Lisboa em Outubro de 1995, tinha a nossa filha ano e meio”.

“Durante o curso de oficiais, que durou um ano eu apenas vinha a casa aos fins-de-semana. Quem tomou sempre conta da nossa filha e da vida doméstica nesse período foi o meu marido. No entanto como ele trabalhava e estudava socorria-se por vezes e só quando necessário da proximidade da mãe dele para ficar com a criança no período em que ele ia frequentar as aulas nocturnas. Durante o dia ela ficava numa ama.”

“Quando ela foi para Lisboa frequentar o curso ele estava a fazer uma disciplina para terminar o 12º ano.”

“Quando acabei o curso de oficiais fui colocada perto de casa na escola Prática da PSP em Torres Novas onde o meu marido era subchefe”.

“Quando o meu marido concorreu a oficial a nossa filha tinha seis anos.”

“As perspectivas de carreira de um e de outro não se alteraram com o nascimento da nossa filha.”

“O facto de não termos mais do que uma filha não teve a ver com o querermos progredir na carreira, foi uma decisão do casal independente desse factor.”

“O nascimento da filha também não foi planeado em função da progressão na carreira.”

“Fui eu quem gozou a licença de maternidade”

“Nunca se colocou a questão dentro do casal de podermos estar a concorrer um com o outro para o mesmo posto. Eu fui primeiro porque reuni condições para concorrer antes dele por estar à mais tempo na polícia e no posto”.

“Quando eu entendi concorra e depois quando ele reuniu condições passados cerca de 4 anos concorreu também.”

\*como organizavam a vida doméstica antes da progressão na carreira:

“Partilhávamos as tarefas, não havia tarefas definidas para cada um, como trabalhávamos muitas vezes desencontrados em termos de horário, o que estivesse em casa ia adiantando o que era necessário.”

“Durante o curso tive uma empregada que arrumava a casa uma vez por semana o que permitia que eu quando vinha passar o fim de semana não tivesse de se preocupar com as lides domésticas.”

“Após a progressão na carreira as tarefas são divididas ficando o meu marido com a responsabilidade de tudo o que diz respeito ao cuidar da nossa filha, levar e buscar à escola, levar e buscar a actividades extra-escolares, ficando eu mais com a parte que se refere à administração da casa.”

“Não temos neste momento qualquer tipo de apoio para as coisas da casa, com excepção de mandar passar a roupa fora.”

“A vida profissional interfere com a vida familiar neste momento atendendo às responsabilidades das funções do meu marido, pois são funções que muitas vezes o obrigam a não ter hora de saída do serviço e a ter os fins de semana ocupados. Por vezes planeiam-se fins-de-semana em família e à última hora são adiados por haver qualquer coisa no serviço que exige a sua presença.”

“A minha vida profissional não interfere com a familiar.”

“O que levou nos levou a ambos a querer subir na carreira foi um conjunto de factores como o estatuto, a remuneração, a maior responsabilidade do tipo de serviço que íamos passar a executar, a ambição pessoal e a realização pessoal e profissional.”

“Ambos tivemos sempre intenções de progredir o máximo possível dentro da hierarquia só o não tendo conseguido até agora por estarem bloqueadas de certa forma as promoções para o posto seguinte.”

“Incentivámo-nos sempre mutuamente a concorrer e a chegar mais longe”.

“Apoiamo-nos a nível profissional com estudo conjunto de matérias e na organização de apontamentos e a nível familiar com o tomar conta da casa e da filha quando um de nós estava longe.”

“Enquanto o meu marido frequentou os cursos e esteve deslocado por causa das promoções, era eu que ficava a cuidar da casa e da filha.”

“O meu marido é pai galinha, quando a minha filha tinha um ano e meio ele não tinha qualquer problema de tratar dela, dos banhos e de lhe preparar quatro ou cinco refeições diárias diferentes”

“Tive uma colega minha durante o curso que tinha um filho de 4 anos e o marido não tomava conta do filho nem durante a noite. Teve de pagar a uma pessoa para o fazer se quis ir frequentar o curso. Ao meu marido nunca lhe passaria pela cabeça fazer isso”.

“Nunca houve qualquer tipo de queixa por parte quer de um ou outro membro do casal quando um deles era deslocado”

“ Também não houve por parte da filha por ser pequena e por os ver ao fim-de-semana.”

“Quando decidiram progredir na carreira eu mantinha o 12º ano e ele já tinha o 12º também.”

“Neste momento estamos ambos a estudar, a frequentar um curso superior.”

“A filha tem 14 anos e queixa-se por eles não terem tempo para ela como até há pouco tempo.”

\*A Carla esteve seis meses em 2006 numa missão em Moçambique foi muito incentivada pelo marido e pela filha e ele manteve a mesma atitude que até então quando ela estava ausente. Tinha uma empregada para as lides domésticas uma vez por semana, mandava passar a roupa no exterior e fez o acompanhamento da filha a nível escolar e extra-escolar.

\* Continua a incentivá-la no serviço por entender que estas experiências são proveitosas a nível profissional e humano.

## ANEXO F

### **A Dália é Comissária e está casada com um Subcomissário**

A Dália é docente na Escola Prática de Polícia em Torres Novas e o marido trabalha no mesmo local e também é docente. A Dália é superior hierárquica do marido mas não o chefia directamente.

1. Concorremos ambos à PSP, ainda namorávamos. Eu entrei para o curso em 1986, tendo ele ficado fora dos nºs clausus.
2. Eu fiquei grávida durante o curso, correndo o risco de interromper o curso, o que não aconteceu.
3. Acabou o curso em Junho de 1987. Ele foi frequentar um outro curso que iniciou em Outubro desse ano.
4. Em Setembro de 1987 nasceu a nossa primeira filha.
5. Eu tinha 22 anos quando ingressei na PSP e ele 24 anos.
6. Eu tinha o 12º ano e ele o 9º ano (faltavam 3 disciplinas do 11º).
7. As expectativas de progredir na carreira eram maiores as minhas do que as dele talvez devido às habilitações que possuíamos na altura do ingresso na PSP.
8. Em 1989 eram os dois agentes da PSP quando nasceu o segundo filho do casal.
9. Em 1990 na primeira oportunidade que tive para concorrer ao curso de subchefes fiz as provas mas reprovei na prova técnico policial.
10. Em 1991 ele também já reunia condições para concorrer a subchefe. Incentivámo-nos mutuamente. Estudámos em conjunto, partilhámos apontamentos e entrámos no curso, tendo sido promovidos em Dezembro desse ano a Subchefes.
11. A minha mãe vivia no prédio ao lado do prédio onde eu residia o período em que foram deslocalizados por causa do curso e só iam ao fim de semana a casa, a avó tomou conta das crianças, na altura com 4 anos e 2 anos e meio.
12. No final do curso eu fui para uma esquadra da área do concelho onde residíamos. Ele foi deslocado para o Porto, onde esteve 6 meses. Chegava a fazer dois turnos por dia para poder acumular mais horas de folga e vinha a casa de 3 em 3 dias ou de 4 em 4, passar dois.
13. No período em que ele se encontrou deslocado no Porto (Janeiro a Julho de 1992) eu fui-me preparando para concorrer a oficial dentro da PSP e ingressar na Licenciatura em Ciências Policiais. Nos dias em que o meu marido vinha do Porto a casa de folga, o tempo de folga dele era a treinar comigo as provas físicas que eu teria de fazer para conseguir ingressar no curso.
14. Devido à proximidade da residência da minha mãe, nunca houve qualquer problema com o deixar as crianças, pelo que neste caso a família alargada foi a grande ajuda para o sucesso profissional dos dois.
15. Na mesma altura ele concorreu para frequentar uma unidade especial da PSP mas na altura em que deveria ir prestar provas ela soube que tinha aprovado em todas as

provas e tinha ingressado no curso de oficiais que iria durar cinco anos. Ele optou por desistir dos seus planos na altura pois o horário da unidade especial tinha períodos de 24 horas na altura e apesar de haver o apoio familiar não quis sobrecarregar a minha mãe.

16. Eu incentivei-o a acabar o 11º ano já que era um dos requisitos exigidos se ele quisesse concorrer a oficial mais tarde. O que ele fez em 1993.
17. Durante o curso de cinco anos houve alguns períodos em que não tivemos o apoio da minha mãe. Tínhamos uma empregada uma vez por semana para orientar as coisas em casa. As crianças andavam num colégio. No dia em que o pai fazia o turno das 01h00 até às 09h00, eu acordava as crianças às 6h30 e levava-as para o serviço dele onde acabavam o sono num sofá até às 9h00, hora a que o pai as levava ao colégio e ía descansar um pouco.
18. Como o meu horário no curso era das 8h às 17h, tinha de sair de casa às 6h45 e chegava pelas 18h30 (frequentava o curso a cerca de 20 kms da residência e tinha de apanhar transportes públicos).
19. Ambos partilhávamos as tarefas domésticas e o cuidar dos filhos, embora durante o curso eu prestasse mais atenção às crianças e ao seu cuidado e ele às refeições e outras tarefas da casa. Quando ele entrava no turno das 17h à 01h, e sabendo ele que ela precisava de estudar por o curso ser muito difícil em regra ele preparava as refeições, ela ao chegar ía buscar as crianças e tomava conta delas.
20. As decisões foram sempre tomadas a dois. Debatíamos os prós e contras de cada situação e decidíamos.
21. O nascimento dos filhos não nos limitou as perspectivas de progressão na carreira.
22. O facto de não termos mais filhos também não se deveu ao facto de querermos progredir, mas mais às condições económicas que podiam não se alterar e mais filhos implicava mais despesas.
23. Em 1996 eu iniciei o quinto e último ano do curso de formação de oficiais e ele ingressou no curso de promoção a oficial com a duração de um ano.
24. Nesse período o apoio da minha mãe foi muito importante.
25. Terminámos ambos os respectivos cursos em simultâneo. Por pertencermos a cursos diferentes mas graduados com o mesmo posto, isso implicaria que fôssemos um para cada comando pelo período de dois anos o que implicava ainda que um dos membros do casal ficasse com o cuidado das crianças. Apenas dois comandos de polícia tinham duas vagas para o mesmo posto (EPP e Açores) sendo que nos Açores as vagas eram em ilhas diferentes. Fomos colocados a nosso pedido, em Torres Novas, pois era um local para onde ninguém gostava de ir e era mais fácil irmos nós.
26. Deslocamos o núcleo familiar todo para Torres Novas em Agosto de 1997.
27. O quotidiano passou a ser diferente pois aqui já não tínhamos o apoio de ninguém da família. No entanto apesar de diferente, o facto de trabalharmos juntos, termos um horário igual e trabalharmos a cerca de 5 minutos da residência facilitou a vida familiar.

Nunca houve incompatibilidade entre uma e outra. Têm uma empregada duas vezes por semana e o resto das tarefas que seja necessário executar em casa são divididas pelo agregado familiar.

28. Em 1998 eu incentivei-o a fazer 12º ano pois as horas livres eram muitas e ele tentou aproveitá-las dessa forma.
29. Em dois mil incentivei-o a inscrever-se na faculdade pois em termos de ascensão profissional na altura parecia ser o melhor. Ele terminou o Curso de Direito em 2005.
30. Durante o período em que ele frequentou o curso eu ocupava-me mais das crianças e da casa mas continuamos a ter empregada doméstica. Os fins-de-semana dele eram ocupados a estudar, já que era trabalhador estudante.
31. Nunca houve queixas de parte a parte pela menor atenção dada em casa quando da frequência dos cursos. Houve queixas por parte dos filhos quando a mãe foi tirar o curso chegando a questionar “Porque não és uma mãe igual às outras?”
32. “Para mim a progressão dele na carreira é a progressão da família e sei que ele sente o mesmo.”
33. “ A questão de estarmos a concorrer um com o outro para o mesmo lugar nunca se colocou. O nosso lema sempre foi aquele que conseguir avançar primeiro avança e o outro vai ter com ele depois, isto se não conseguirmos ir ao mesmo tempo”.

## ANEXO G

### **A Elizabete é Agente está casada com um Comissário**

A Elizabete trabalha na Divisão de Segurança do Comando Metropolitano de Lisboa. O marido trabalha no mesmo Comando. Ela é hierarquicamente subordinada do marido, mas ele não exerce funções de chefia directas sobre ela.

# Veio para a PSP com 20 anos, o marido tinha 24 anos.

# Conheceram-se durante o curso de agentes que frequentaram em simultâneo em 1980.

# Ela tinha o Curso Geral de Contabilidade e o Curso de Dactilografia (corresponde ao actual 9º ano) e ele tinha

# Começaram a namorar ainda durante o curso de agentes.

# Foram colocados em Lisboa os dois.

# Casaram três anos após estarem em Lisboa a trabalhar.

# Quando casaram continuaram a residir e a trabalhar em Lisboa.

# Não tinham qualquer apoio externo nem familiar nem de outras pessoas.

# Têm dois filhos.

# Passados quatro anos como agentes ambos reuniam condições para concorrerem a subchefes e tentaram os dois. Ela desistiu das provas pois soube que estava grávida e como quer o concurso quer o curso têm uma componente física intensa, colocou logo de parte a ideia de concorrer nessas condições. "Tive de fazer a opção". Ele reprovou, tendo entrado apenas no 3º ano consecutivo a concorrer, em 1986.

# Ela tinha perspectivas de carreira que se alteraram com o nascimento dos filhos."Depois era mesmo impossível porque ele estava a concorrer também".

# O marido foi concorrendo e quando entrou no curso de Subchefes ela já tinha a segunda filha.

# A altura dos nascimentos dos filhos não foi planeada tendo em conta a carreira. "Eu, ia tentando ficar grávida e quando fiquei não tive dúvidas em optar".

# Como organizavam a vida doméstica antes de ele progredir – "ele colaborava apesar de ser eu a fazer a maior parte das coisas".

# Quando casou ela já estava a fazer serviço de secretaria, "(...) nunca trabalhei de noite." Ele trabalhava por turnos.

# Não era difícil organizar as coisas porque ele colaborava.

# Com as progressões dele na carreira como organizavam a vida doméstica - era ela que ficava com os afazeres todos.

# Ele foi para Torres Novas frequentar o Curso de Subchefes esteve lá nove meses, depois quando foi a oficial foi para o Instituto Superior.

# Com as promoções ele foi deslocado para os Açores, para Évora e ela é que ficou a tomar conta de tudo da casa e da família.

# " Nas ausências tinha que ser eu em tudo."

# Hoje a vida é diferente os filhos já são adultos e já cooperam fazendo muita coisa em casa.

# Nunca teve empregada.

# A vida profissional interferiu sempre muito com a vida familiar e vice-versa.

O marido ausente a progredir na carreira, as deslocações dele interferiam com a vida familiar. A vida familiar por ela não ter qualquer apoio, interferia com a profissional. Morava na Amadora e trabalhava em Belém, não tinha carro, pedia muitas vezes autorização para chegar mais tarde ou para sair mais cedo conforme os turnos coincidiam com a hora de entrada na escola dos filhos ou a hora da saída. Os chefes sempre foram muito compreensivos e quando podia ficava a trabalhar mais tempo.

# Sentiu sempre falta de algum apoio, fosse ele familiar ou externo.

# Naquela altura para ela teria óptimo haver um infantário dentro da PSP, tal como existem em outros organismos, onde os filhos pudessem ficar até os ir buscar para não prejudicar o trabalho.

# Mesmo assim pagava prolongamentos de horário para que lhe ficassem com os filhos até chegar, pois utilizava transportes públicos e por vezes atrasavam.

#Na altura foi muito complicado tinha de sair de casa mais cedo para poder deixar os filhos na escola e chegar a tempo ao trabalho.

# As motivações que estiveram presentes na decisão dele concorrer prenderam-se mais com a realização pessoal.

# Ele sempre teve a ambição de progredir na carreira.

# A decisão de ele progredir foi tomada só por ele nunca falaram sobre isso." Nunca falamos sobre isso. Ele decidiu e concorreu. Mesmo que eu me opusesse ele ía na mesma".

# Ele nunca se opôs a que ela progredisse. Ela é que tomou a decisão de ficar com os filhos. Mas também nunca a incentivou.

# As motivações que estiveram presentes na decisão dela não concorrer foram o facto de não ter apoio para lhe ficarem com os filhos então abdicou de progredir.

# Sempre que ele quis progredir ela não deu apoio expresso a incentivá-lo a dizer " Vai" mas dizia-lhe se é isso que queres vai. E deu apoio mais a nível familiar.

# Durante o tempo em que ele por exemplo estava a tirar os cursos e vinha a casa aos fins de semana ele aplicava o tempo só com ele a estudar.

Contabilizado o tempo que o marido esteve deslocado de casa são entre sete e oito anos. "E foi quando os miúdos eram mais pequenos, quando davam mais trabalho".

#Quando o marido esteve nos Açores era complicado pois ele só vinha uma vez por mês a casa e ela trabalhava aos fins de semanas. Tinha de pedir à irmã para ficar com os filhos enquanto ela ia trabalhar. Mas a irmã também tinha a sua própria vida e ela não gostava de a incomodar pelo que quando o marido vinha a casa no fim de semana de mês a mês ela preferia trabalhar naqueles dias e folgar em outros fins de semanas em que ele não estivesse cá para não incomodar outras pessoas. A vida em casal conciliava-se assim com a profissional e vice-versa.

# Nunca se queixou "queixar para quê? Não adiantava."

# Os filhos queixavam-se pela falta do pai. # Ele não foi um pai presente como outros.

## ANEXO H

### **A Fernanda é Agente e está casada com um Subcomissário**

A Fernanda trabalha na Divisão de Segurança do Comando Metropolitano de Lisboa, na Casa da Moeda. O marido trabalha no Serviço de Apoio à Doença da Direcção Nacional da PSP. Ela é hierarquicamente subordinada do marido, no entanto ele não exerce funções de chefia directas sobre ela.

1. Tinha 18 anos quando ingressou no curso de agentes da PSP em 1986
2. O namorado na altura tinha 22 anos e tinha ingressado um ano antes na PSP.
3. São da mesma aldeia da Beira e conhecem-se desde crianças.
4. Ela tinha o 11º ano (faltam-lhe neste momento duas disciplinas do 12º)
5. Ele tinha o 12º ano quando ingressou na PSP.
6. Casaram quando ela frequentava o curso de agentes, era ele já agente.
7. Ele estava colocado em Lisboa, onde ela foi colocada também no final do curso, em 1987.
8. Ela esteve um ano a fazer serviço administrativo na Direcção Nacional e depois foi para a Divisão de Segurança onde passou a fazer turnos.

“Ainda me inscrevi no ensino nocturno para terminar o 12º ano, mas desisti porque fiquei grávida”. Agora estou inscrita nas novas oportunidades”

9. Passado um ano nasceu o primeiro filho (1988)
10. Quando vieram residir para Lisboa não tinham ninguém da família próximo.
11. Nunca teve empregada.
12. A segunda filha nasceu com cinco anos de diferença do irmão. (1993)
13. Quando nasceu o primeiro filho eram ambos agentes.
14. Quando nasceu a segunda filha ele já era subchefe.
15. As perspectivas de carreira no início eram muitas “Todas. Completamente. Pensava mesmo seguir. Pensava mesmo progredir na carreira. E acabei por não fazer nada disso.” “Tinha as mesmas perspectivas que ele. Eu acho que até tinha mais do que ele.”
16. Incentivou-o a concorrer.”Ele concorreu a Subchefe porque eu o incentiva. Disse-lhe que não me importava de ficar sozinha com o Tiago, e depois com ela, mas que pelo menos um tem de concorrer para não ficarmos sempre no mesmo. Lembro-me que até lhe fiz o papel para o curso e tudo”.
17. As perspectivas de carreira dela alteraram-se completamente com o nascimento dos filhos.
18. A altura do nascimento dos filhos não foi planeada atendendo às possíveis progressões na carreira.
19. A questão de se concorressem os dois poderem estar a concorrer entre si nunca foi colocada.

20. A vida doméstica era organizada de acordo com o tempo disponível de cada um. “ Se ele tivesse tempo durante a semana por exemplo aspirava se não tivesse aspirava eu ao fim de semana. Dividíamos sempre as tarefas”.
21. No início após o nascimento do filho trabalhavam os dois por turnos, na mesma subunidade policial. Faziam por que os turnos fossem descontraídos para pelo menos um ficar com o filho. “Havia dias em que eu entrava às 19h e ele saía a essa hora. Eu levava o miúdo até ao trabalho e o meu marido quando saía pegava nele e iam para casa”.
22. O comandante da esquadra foi compreensivo e quando precisou de um elemento para a secretaria por transferência do elemento que lá estava ofereceu-lhe o lugar que ela aceitou, passando a ter um horário administrativo. O marido continuou a fazer turnos.
23. Com um horário administrativo ela passou a ter mais tempo para levar o filho à escola e buscar por o horário ser diferente ele nem sempre podia fazer isso por trabalhar por turnos.
24. Hoje dividem as tarefas em casa ele gosta de se dedicar mais à cozinha, organiza os almoços e jantares e a loiça, ela prefere o resto.
25. As motivações que estiveram na origem da decisão dele concorrer e dela o apoiar são várias, desde o estatuto, a remuneração, a realização pessoal.
26. A decisão dele concorrer foi tomada a dois.
27. Ele nunca se opôs a que ela concorresse mas também nunca a incentivou. Nunca propôs que fosse ela a abdicar da carreira por causa dos filhos pequenos.
28. “Ele dizia-me que se quisesse concorrer por ele tudo bem, mas e quem é que ficava com os miúdos?”
29. As motivações que a levaram a ela a não progredir foram o facto de querer ficar com os filhos. “Não os queria deixar na minha mãe. Queria-os comigo.”
30. De que forma apoiou o marido quer a nível profissional quer a nível familiar – “Inscrevi-o nas aulas de preparação para os concursos. A nível familiar desde que ele precisasse de ter tempo para estudar eu tratava de tudo.”
31. O quotidiano quando ele estava nos cursos – “Era muito complicado. Era eu que fazia tudo.”

## **ANEXO I**

### **A Graça é Chefe e está casada com um Comissário**

A Graça trabalha no Comando de Braga. O marido trabalha no mesmo Comando. Ela é hierarquicamente subordinada dele mas ele não exerce funções de chefia directa sobre ela.

### **P- Qual a idade de ambos quando entraram para a Polícia?**

Eu tinha 19 anos, tendo terminado o curso de formação com 20 anos;

O meu marido tinha 24 anos, tendo terminado o curso de formação com 25 anos;

### **P- Quais as habilitações literárias de cada um quando entraram para a PSP?**

Eu tinha o 11º. Ano incompleto; O meu marido tinha o 11º. Ano

### **P- Quais as habilitações literárias de cada um no momento em que ele decidiu progredir na carreira?**

Eu tinha o 12º. Ano. O meu marido tinha o 11º. Ano

### **P- Onde residiam na altura e qual a situação residencial quando ela decidiu progredir?**

#### **Viviam com alguém que os ajudava? Tinham familiares próximos?**

Cerca de 1 ano após o curso de Subchefe, ambos foram colocados em Braga, onde adquiriram residência. Quando o marido concorreu a Chefe de Esquadra era esta a situação da família; Não; Algum apoio, mas esporádico;

### **P- Têm filhos? Que postos ocupavam quando nasceram os filhos? Qual a idade dos filhos quando ele decidiu progredir na carreira?**

Temos 2 filhos, um menino com 14 anos e uma menina com 8 anos. O mais velho nasceu após as provas de admissão ao curso de Chefe de Esquadra do pai. A menina nasceu após o pai ter efectuado as provas para o curso de Comissário;

### **P- As perspectivas de um e outro membro do casal alteraram-se com o nascimento dos filhos?**

A mãe era Subchefe quando ambos os filhos nasceram. Quando o marido vai ao curso de Chefe de Esquadra tínhamos um filho com 4 meses. Aquando da ida ao curso de Comissário o menino tinha 6 anos e a menina tinha cerca de 5 meses. No caso da mãe não, pois já tinha feito a opção de não concorrer mais, optando pela família e em ficar a trabalhar na área da sua residência. Quanto ao pai, embora tenham sido efectuados alguns ajustes, o nascimento dos filhos nunca inviabilizou a progressão da carreira

### **P- A altura do nascimento dos filhos foi planeada relativamente às possíveis progressões na carreira?**

Não

### **P- A questão de poderem concorrer entre si ao mesmo tipo de posto alguma vez se colocou? Como foi dirimida?**

Não. Foi uma decisão consensual

### **P- Como organizavam a vida doméstica antes da sua progressão na carreira? E depois?**

Sempre dividimos as tarefas, planeando tudo em conjunto;

### **P- Como organizam actualmente a vida doméstica? Quem faz o quê?**

Continuamos a dividir tarefas e a planear as coisas conjuntamente. A atribuição das tarefas depende da disponibilidade de um e outro, mas não é rígida. O facto de o marido trabalhar fora da área de residência (em Guimarães), leva a que seja normalmente a mulher a se ocupar das actividades extra-escolares das crianças, que são logo ao final da tarde e após as aulas, ficando o pai por exemplo com a preocupação das refeições;

**P- Que apoios externos tiveram na altura em que ele decidiu progredir na carreira e quais os que têm neste momento para organizar a vida doméstica?**

Os apoios foram esporádicos, verificando-se por vezes quando um filho ficava doente, quando não havia colégio, quando os pais trabalhavam os dois ao mesmo tempo durante o período nocturno e pouco mais. Actualmente continua a acontecer do mesmo modo, mas o filho mais velho já é muito auto-suficiente e responsável, ajudando ainda com a irmã, sobretudo em situações consideradas simples. Quando não conseguimos meter assistência à família por questões de serviço, quando estamos os dois a trabalhar à noite ou fins de semana (caso do futebol), quando há deslocações para fora do Comando (exemplo: acções de formação), continuamos a recorrer à família ou tenta-se fazer trocas com colegas (neste caso só é possível à mulher);

**P- Como interfere (ou não e porquê) a vida profissional com a vida familiar?**

Acaba sempre por interferir. A vida familiar é sempre planeada após o planeamento da vida profissional. Só depois de se saber como serão as férias de cada um, o serviço de cada fim-de-semana, etc é possível planear a vida particular. Posso referir como exemplo: o planeamento das férias, os fins-de-semana etc;

**P- Onde se conheceram? Dentro ou fora da PSP?**

Conhecemo-nos em Torres Novas, na Escola Prática da Polícia; Durante a frequência do curso de Subchefe.

**P- Quando se casaram já pertenciam aos quadros da PSP?**

Sim

**P- Quais os postos que ocupam presentemente?**

Presentemente a mulher é Chefe e o marido Comissário;

**P- Que motivações estiveram presentes na decisão que ele tomou quanto a progredir na carreira?**

Mudar a situação profissional e atingir maior sucesso profissional, estiveram presentes aquando da decisão do marido em progredir na carreira.

**P- Foi uma decisão tomada a dois ou apenas por ele?**

Foi uma decisão tomada a dois

**P- Alguma vez se opôs a que o seu marido progredisse? E ele? Se nunca se opuseram, incentivaram-se? De que forma? Que motivações estiveram na origem de ela não querer progredir?**

O marido nunca se opôs a que a mulher progredisse na carreira. Também não incentivou, tendo apenas aceite a decisão assumida pela mulher. A família e a sua estabilidade foram os factores que mais pesaram na decisão da mulher em não querer progredir na carreira;

**P- Que planos delinearam para um e para outro?**

Nunca foram feitos planos a longo prazo e, procurou-se sempre viver o mais possível os momentos à medida que as coisas foram acontecendo;

**P- Fizeram algum curso de progressão ao mesmo tempo ou em alturas diferentes?**

Sim o Curso de subchefes mas não éramos casados.

**P- De que forma se apoiaram para conseguirem atingir os objectivos?**

A opção do marido foi sempre apoiada pela família, que procurou, nos momentos de maior esforço e trabalho, “ libertá-lo” de determinadas tarefas para que pudesse preparar-se convenientemente para concorrer e realizar os cursos pela melhor forma;

**P- Tiveram algum apoio de família alargada ou de amigos para levarem a efeito o que se propunham? De quem? De que tipo? Como era o quotidiano?**

Nenhum apoio específico;

**P- Sabendo que a ida a cursos implica uma deslocalização do comando onde fazem serviço, por vezes por longos períodos, de que forma conciliaram essa ida com a vida familiar, nomeadamente com os filhos? De que forma reagiram os maridos nessa conciliação?**

Repartindo o máximo possível as férias, aproveitando os fins de semana, utilizando mais o telefone, através do Internet, etc, procurou-se estar o mais possível junto;

**P- Quanto aos aspectos como: levar os filhos à escola diariamente e ir buscá-los, dar apoio nas actividades escolares, preparação de refeições, tratar deles quando estão doentes, tratar-lhes da roupa, banhos, etc.**

Todas as tarefas são realizadas pelos dois, ocupando-se o que está mais disponível. Como referi na resposta nº.15 a atribuição destas tarefas não é regida. Sempre que havia uma folga, um fim-de-semana, férias, etc. a família estava junta;

**P- Que comentários ou queixas eram mais comuns quanto à ausência? Por parte do cônjuge e por parte dos filhos.**

As ausências notavam-se mais aquando coincidiam com as festas escolares, festas de anos, finais de anos lectivos.