

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE ESTADO-MAIOR CONJUNTO
2019/2020**



TRABALHO DE APLICAÇÃO DE GRUPO – ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS

**IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO EM CONTEXTO MILITAR:
A PERCEÇÃO DAS OFICIAIS**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DOS
SEUS AUTORES, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL
REPUBLICANA.**

Grupo de Trabalho N.º 2

**TCOR ADMIL GNR, Carlos Manuel Rodrigues Coelho
MAJ ADMIL GNR, Paulo Roberto Pires Silveiro
MAJ INF, Luís Miguel Rodrigues Gomes (Coordenador)
MAJ INF, GNR Bruno Vicente de Barros Cardoso Ribeiro
MAJ MAT, Pedro da Silva Monteiro**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO EM CONTEXTO
MILITAR:
A PERCEÇÃO DAS OFICIAIS

Grupo de Trabalho N.º 2

TCOR ADMIL GNR, Carlos Manuel Rodrigues Coelho

MAJ ADMIL GNR, Paulo Roberto Pires Silveiro

MAJ INF, Luís Miguel Rodrigues Gomes (Coordenador)

MAJ INF GNR, Bruno Vicente de Barros Cardoso Ribeiro

MAJ MAT, Pedro da Silva Monteiro

Trabalho de Aplicação de Grupo do CEMC 2019/2020

Pedrouços 2020



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO EM CONTEXTO
MILITAR:
A PERCEÇÃO DAS OFICIAIS

TCOR ADMIL GNR, Carlos Manuel Rodrigues Coelho

MAJ ADMIL GNR, Paulo Roberto Pires Silveiro

MAJ INF, Luís Miguel Rodrigues Gomes (Coordenador)

MAJ INF GNR, Bruno Vicente de Barros Cardoso Ribeiro

MAJ MAT, Pedro da Silva Monteiro

Trabalho de Aplicação de Grupo do CEMC 2019/2020

Docentes Responsáveis: TCOR Nuno Alexandre Cruz dos Santos

TCOR Pedro Dinis Capinha Maio

CTEN António Pedro Mesquita Bernardino

Pedrouços 2020



Declaração de compromisso Antiplágio

Nós, **Carlos Manuel Rodrigues Coelho, Paulo Roberto Pires Silveiro, Luís Miguel Rodrigues Gomes, Bruno Vicente de Barros Cardoso Ribeiro e Pedro da Silva Monteiro** declaramos por nossa honra que o documento intitulado “**Igualdade e não-discriminação em contexto militar: a perceção das Oficiais**”, corresponde ao resultado da investigação por nós desenvolvida enquanto auditores do **Curso de Estado-Maior Conjunto 2019/2020** no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, **17 de janeiro de 2020**

Carlos Manuel Rodrigues Coelho

Paulo Roberto Pires Silveiro

Luís Miguel Rodrigues Gomes

Bruno Vicente de Barros Cardoso Ribeiro

Pedro da Silva Monteiro



Índice

Introdução	1
1. Enquadramento teórico e conceptual	4
2. Metodologia.....	10
3. Análise e discussão dos resultados.....	12
3.1. Análise à revisão literária e documental.....	12
3.2. Análise das entrevistas	13
3.3. Análise dos questionários	17
3.4. Discussão dos resultados	21
Conclusões	23
Bibliografia	25

Índice de Apêndices

Apêndice A – Guião das Entrevistas	Apd A-1
Apêndice B – Transcrição das Entrevistas.....	Apd B-1
Apêndice C – Questionário sobre a promoção da igualdade de género em contexto militar.....	Apd C-1
Apêndice D – Enquadramento cronológico das políticas públicas de igualdade entre homens e mulheres.....	Apd D-1
Apêndice E – Apresentação do resultado dos questionários.....	Apd E-1

Índice de Figuras

Figura 1 – Resumo de resultados dos questionários.....	17
Figura 2 – Resumo de resultados da Q4	18
Figura 3 – Resumo de resultados da Q5	18
Figura 4 – Resumo de resultados da Q6	19
Figura 5 – Resumo de resultados da Q7	19
Figura 6 – Resumo de resultados da Q8	19
Figura 7 – Resumo de resultados da Q9	20

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Informação relativa às entrevistadas	11
Tabela 2 – Resumo das entrevistas de P1 a P5	13



Tabela 3 – Resumo das entrevistas de P6 a P9..... 15



Resumo

A temática que envolve as questões da perspetiva de género assume, atualmente, uma atenção especial, em virtude das políticas internacionalmente impostas, aceites e implementadas pelos Estados. Ao nível nacional, verifica-se a adoção de planos nacionais e de estratégias, que procuram promover a Igualdade de Género, Cidadania e a Não Discriminação e combater a violência contra as mulheres e contra a discriminação da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Neste contexto, as Forças Armadas (FFAA) e a Guarda Nacional Republicana (GNR), têm procurado cumprir as diretivas superiormente emanadas. Contudo, no seio das FFAA e GNR, esta temática continua a ser alvo de debates e a assumir prioridade em diversos fóruns, centrando as atenções na igualdade e não-discriminação entre mulheres e homens.

Com este estudo procura-se esclarecer se as oficiais mulheres das FFAA e da GNR consideram ter igualdade de oportunidades, face aos pares masculinos, e se as respetivas instituições criam essas condições.

Palavras-chave

Género, Igualdade, Discriminação, Oportunidades, Instituições Militares



Abstract

Gender issues are currently being given particular attention due to internationally imposed, accepted and implemented policies by states. At national level, there are national plans and strategies that seek to promote Gender Equality, Citizenship and Non-Discrimination and to combat violence against women and against discrimination of sexual orientation, gender identity and expression, and sexual characteristics. In this context, the Armed Forces and the Republican National Guard, have sought to comply with superiorly issued directives. However, within the Armed Forces and the Republican National Guard, this issue continues to be the subject of debate and to take priority in various meetings, focusing on equality and non-discrimination between women and men.

This study seeks to clarify whether women from Armed Forces and the Republican National Guard consider having equal opportunities compared to male counterparts, and whether their institutions create these conditions.

Keywords

Gender, Equality, Discrimination, Opportunities, Military Institutions



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

A

AM Academia Militar

C

CEMFA Chefe do Estado-Maior da Força Aérea

CPLP Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

CS Conselho de Segurança

CT Código do Trabalho

E

EME Estado-Maior do Exército

EMFAR Estatuto dos Militares das Forças Armadas

ENIND Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

EP Exército Português

EPR Entidade Primariamente Responsável

F

FA Força Aérea

FFAA Forças Armadas

FFSS Forças de Segurança

FND Forças Nacionais Destacadas

G

GNR Guarda Nacional Republicana

GT Grupo de Trabalho

GTG Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género

H

HIP Hipótese

I

IMH Igualdade entre Mulheres e Homens

IUM Instituto Universitário Militar

M

MAI Ministério da Administração Interna



MDN	Ministério da Defesa Nacional
N	
NATO	<i>North Atlantic Treaty Organization</i>
O	
OCAD	Órgãos Centrais de Administração e Direção do Exército
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
P	
P	Pergunta
PAF	Provas de Aptidão Física
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género, e Características sexuais
PAVMVD	Plano de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica
PNA	Plano Nacional de Ação
PNI	Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação
PSDNI	Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade
Q	
Q	Questão
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
QP	Quadros Permanentes
R	
RCA	República Centro-Africana
RCM	Resolução do Conselho de Ministros
S	
SEN	Serviço Efetivo Normal
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
STPIG	Secretariado Técnico Permanente para a Igualdade de Género



T

TO Teatro de Operações

U

UEO Unidades, Estabelecimentos e Órgãos

UNSCR *United Nations Security Council Resolution*



Introdução

As instituições castrenses são um meio tradicionalmente masculino. Segundo o Relatório elaborado pelo *Committee on Gender Perspectives* (2016), da *North Atlantic Treaty Organization* (NATO), a percentagem de militares do sexo feminino nos Estados-membros em 2016, era de 10,9%, e embora este valor tenha aumentado significativamente desde 1999 (7,1%), a realidade é que continuam expressivamente baixos, confirmando a persistência de uma acentuada assimetria na partilha da condição militar entre os homens e as mulheres.

Esta temática de integração, não-discriminação e promoção da igualdade de tratamento e oportunidades das mulheres na sociedade, nas FFAA e nas Forças de Segurança (FFSS), tem sido objeto de diversas políticas e prioridades organizativas nas últimas décadas, ao nível internacional (Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948) (Procuradoria-Geral da República, 1952) nacional e institucional. É nesta conjuntura que permanece atual e recrudescientemente presente no discurso político e nos documentos estratégicos que norteiam e regulamentam a atividade das instituições militares em Portugal, que surge a importância e fundamentação em desenvolver a temática deste trabalho de investigação. Como exemplo desta tendência, evidenciamos o Programa do XXII Governo Constitucional (XXII Governo, 2019), que constitui como um dos desafios estratégicos para a legislatura, o combate às desigualdades, designadamente através do reforço da participação de mulheres nas FFAA e da implementação do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (PSDNI). Este conjunto de intenções para a redução dos “níveis significativos de diferentes desigualdades”¹ que persistem na sociedade portuguesa, traduzem o corolário da miríade de planos, estratégias, compromissos, reformas, normativos e recomendações que dominam o espaço mediático e norteiam a condução das atividades nas instituições públicas.

Para as instituições militares, enquanto guardiãs à *última ratio* da Constituição e das leis da República², a não-discriminação e a promoção da igualdade entre homens e mulheres, constitui um dever e um princípio que deve orientar os seus normativos internos e a conduta dos seus militares. Justifica-se, por isso, investigar a forma como é percecionada pela Instituição militar, esta profusão de políticas e normativos que procuram (re)orientar e/ou consolidar estratégias e comportamentos, para garantir o combate à discriminação e promover a igualdade a todos os níveis (MDN, 2019, p. 5) na Instituição militar.

¹ Vide página 126 do Programa do XXII Governo Constitucional

² Vide fórmula do juramento de bandeira.



O objeto de estudo é a perceção das militares femininas relativamente às políticas de perspetiva de género implementadas nos três ramos das FFAA e GNR.

Cientes da abrangência da temática e investigações realizadas sobre a relação entre a mulher e o meio castrense, procurámos delimitar (temporal, espacial e concetualmente) (CIDIUM, 2019): ao período presente; às Oficiais femininas do Quadros Permanentes (QP) dos três ramos das FFAA, da Marinha, do Exército (EP) e da Força Aérea (FA), e da GNR; e às perceções e sentimentos, das militares anteriormente referidas, sobre as questões de perspetiva de género, relacionadas com a integração das mulheres nas respetivas instituições, igualdade de tratamento e de oportunidades, não-discriminação e importância das políticas atualmente impostas. Esta delimitação à perceção das militares femininas da categoria de Oficiais, justifica-se por dois motivos: (1) porque partilham aos mais variados níveis as funções de comando, direção e chefia e por isso têm, à partida, uma visão holística, informada e estruturada sobre a temática em estudo; (2) porque em última instância, serão elas o principal “alvo” de eventuais políticas discriminatórias e comportamentos desiguais, porquanto ambicionam ascender aos mais altos e gratificantes cargos das instituições.

O Objetivo Geral (OG) da investigação é: Analisar a perceção das militares femininas da categoria de Oficiais, sobre as políticas de igualdade de género e não-discriminação implementadas no meio castrense. Para tal, foram identificados três Objetivos Específicos (OE) concorrentes e distintos entre si:

OE1 – Analisar as políticas desenvolvidas para promover a igualdade de género e não-discriminação nas instituições militares;

OE2 – Analisar a perceção das militares femininas da categoria de Oficiais, relativamente à igualdade de tratamento, oportunidades e discriminação sentidas no desempenho das suas funções;

OE3 – Analisar a importância das políticas de promoção da igualdade de género e não-discriminação para a Instituição militar.

Para a elaboração deste trabalho, a metodologia de investigação utilizada foi o método hipotético-dedutivo (Santos et al., 2019, p. 20), ao utilizar uma estratégia que combina os métodos indutivo e dedutivo, com o desígnio de alcançar um ponto de chegada, de acordo com as ideias e as teorias formuladas decorrentes da descrição da realidade, através da criação de um ponto de partida baseado na correlação entre a observação, na recolha e compreensão dos factos, para deduzir os problemas a resolver.

Nesta investigação, após o recurso à revisão literária, com um estado da arte conciso, procedemos à recolha da experiência da realidade vivida acerca da problemática em estudo,



através de entrevistas e de um questionário submetido ao universo das militares femininas da categoria de Oficiais, que será determinante para a obtenção da validação, ou não, das hipóteses (HIP) formuladas e para dar respostas às respectivas questões.

De modo a alcançar os objetivos anteriormente apresentados, foram identificadas uma Questão Central (QC) e três Questões Derivadas (QD), cujas respostas permitirão alcançar os respectivos objetivos definidos. Partindo do quadro mediático e teórico, dos estudos de género nas instituições militares nacionais, concretizamos a nossa problemática, que se constitui em torno da seguinte QC: Como é percebida pelas militares femininas da categoria de oficiais, a agenda para a promoção da igualdade de género e não-discriminação no meio castrense?

Da QC, foram formuladas as seguintes QD e respetivas HIP:

QD1: Porque é que nas últimas décadas têm sido desenvolvidas políticas para a promoção da igualdade de género e não-discriminação nas instituições militares?

HIP QD1: As instituições militares não têm conseguido incorporar internamente os valores constitucionais da igualdade de género e de não-discriminação.

QD2: Qual é a percepção das militares femininas da categoria de Oficiais, relativamente à igualdade de tratamento, oportunidades e discriminação?

HIP QD2: Existe um entendimento generalizado das militares femininas da categoria de Oficiais, que são tratadas de forma desigual e que não têm acesso às mesmas oportunidades que os militares do género masculino na respetiva Instituição e são discriminadas.

QD3: Em que medida as políticas para a promoção da igualdade de género e não-discriminação são importantes e decisivas para a Instituição militar?

HIP QD3: As políticas para a promoção da igualdade de género e não-discriminação são determinantes e estratégicas para a Instituição militar.

O trabalho encontra-se organizado em três capítulos. No primeiro, efetuaremos o enquadramento teórico e conceptual e identificando as principais políticas, normativas e estudos desenvolvidos, com a finalidade de analisar os objetivos estratégicos e o entendimento político-militar orientador da temática e o estado da arte. No segundo capítulo, dedicado à metodologia, pretende-se detalhar a estratégia de investigação, o desenho da pesquisa e os instrumentos de recolha de dados a utilizar. No terceiro capítulo, procederemos à análise e discussão dos resultados, à verificação das HIP e à resposta das questões de investigação. Terminamos com a apresentação das conclusões, dando resposta à QC e formularemos recomendações para investigação futura.



1. Enquadramento teórico e conceptual

Para a compreensão da investigação, alguns conceitos necessitam de ser explanados, derivados da sua importância para a compreensão do tema abordado. Para tal, consideramos, principalmente, a Diretiva Bi-SCD 040-011 da NATO (NATO, 2017).

Género – refere-se a atributos sociais associados com ser homem e ser mulher, aprendidos através da socialização e que determinam o valor e posição de uma pessoa, num determinado contexto (NATO, 2017, p. 5).

Perspetiva de género – significa analisar e avaliar cada problema e questão do ponto de vista das mulheres e dos homens, com o objetivo de identificar eventuais diferenças nas suas necessidades e prioridades, bem como nas suas capacidades e potencialidades para promover a paz e a reconstrução (NATO, 2007, p. 37).

Integração da perspectiva de género – forma de avaliar as diferenças entre mulheres e homens, baseadas no género, refletidas nos seus papéis e interações sociais, na distribuição do poder e no acesso a recursos. Nas atividades do *Strategic Command* da NATO, tem sido utilizada como sinónimo de implementação das solicitações da Resolução 1325, das resoluções da ONU relacionadas com ela, bem como das diretivas emanadas da NATO (NATO, 2017, p. 5).

Igualdade de género – entende-se pela igualdade de direitos, responsabilidades, oportunidades e acesso para homens, mulheres, meninos e meninas. Igualdade não significa que mulheres e homens se tornem iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades dos mesmos não dependerão de se ter nascido do sexo feminino ou masculino. A igualdade de género implica que os interesses, necessidades e prioridades de mulheres e homens são levados em consideração, reconhecendo a diversidade de diferentes grupos de mulheres e homens. A igualdade de género não é um problema das mulheres, diz respeito aos homens e às suas funções, bem como às mulheres e às suas funções (NATO, 2017, p. 6).

Gender mainstreaming – é definida como uma estratégia utilizada para alcançar a igualdade de género, avaliando as implicações para mulheres e homens de qualquer ação planeada, em todas as áreas e níveis, a fim de assegurar que as preocupações e experiências de ambos os sexos sejam tidas em consideração. A integração do género neste contexto é o processo pelo qual o papel que o género desempenha em relação às atividades da NATO, incluindo operações, missões e exercícios é reconhecido (NATO, 2017, p. 5).

Discriminação – consiste numa ação ou omissão que dispense um tratamento diferenciado (inferiorizado) a uma pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua pertença a



uma determinada raça, cor, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, ou outro fator (APAV, 2020).

Sobre esta temática, vários trabalhos foram desenvolvidos relacionados com a integração da perspetiva de género nas operações militares (Morais, 2015), na FA (Pereira, 2018) e como modelo organizacional (Meireles, 2018), embora nenhum avalie a percepção das mulheres dos três ramos e na GNR.

Embora historicamente a mulher tenha estado presente nos conflitos armados (Carreiras, 1995), a complexidade da relação entre homens e mulheres na Instituição militar, tem remetido tendencialmente o género masculino para o papel de sujeito ativo e o género feminino para objeto passivo (Vaz, 2002). Contudo, na sequência da Primeira Guerra Mundial, os Estados envolvidos no conflito, foram forçados a recrutar mulheres em grande escala. (Vaz, 2002).

O documento enquadrante da promoção da igualdade de género ao nível internacional é a Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela resolução n.º 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948. No seu artigo 7.º, refere que “Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.” (Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948)

Na Convenção n.º 111, de 25 de junho de 1958, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na sua 42.ª Sessão, realizada em Genebra, definiu-se discriminação como “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;” (Ministério dos Negócios Estrangeiros, 1959, p. 1141). Assim, considerou-se essencial promover o trabalho digno, sendo a não-discriminação um dos princípios fundamentais do código de conduta da OIT (OIT, 2019). A relevância desta temática, fez a OIT procurar “novos instrumentos que [...]” potenciem “consideravelmente o novo impulso para a igualdade.” (Internacional Labour Office, 2018, p. 21)

Entretanto, nos termos da Lei n.º 23/80, de 26 de julho, a Assembleia da República aprovou “a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres [...]”, na qual “Os Estados Partes condenam a discriminação contra as mulheres sob todas as suas formas [...]” (Assembleia da República, 1980, pp. 1870-1877).



Em 2000, passa a ser adotada, por unanimidade, a *United Nations Security Council Resolution* (UNSCR) n.º 1325, de 31 de outubro, focada na necessidade de aumentar o papel da mulher na tomada de decisão, prevenção e resolução de conflitos, reconhecendo a importância do seu envolvimento nos processos de paz e o contributo que pode dar para a manutenção e promoção da segurança internacional. O documento reafirma assim, a importância da promoção da igualdade de género em todas as fases dos processos de construção da paz (UNSC, 2000). Decorrente desta resolução, a NATO desenvolveu diretrizes para a sua incorporação na Estrutura de Comando, que foram finalizadas e distribuídas para implementação em 2009 (NATO, 2019). Portugal emanou o I Plano Nacional de Ação (PNA), o (PNA 1325), em 2009³ e o II PNA 1325, em 2014⁴, para a implementação da UNSCR n.º 1325 (Presidência do Conselho de Ministros, 2014). Mais nove resoluções foram, entretanto, aprovadas pelo Conselho de Segurança (CS) da Organização das Nações Unidas (ONU) (D. M. Morais, entrevista presencial, 05 de dezembro de 2019), verificando-se um esforço significativo da comunidade internacional, “no sentido das mulheres deixarem de ter simplesmente o papel de vítimas nos conflitos, passando a incrementar o seu contributo nas tomadas de decisão no que respeita à prevenção e resolução dos mesmos.” (Santos A. C., 2011, p. 6).

Neste âmbito, importa ainda salientar a preocupação ao nível da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), na “implementação das Resoluções 1325, 1880, 1888 e 1889” do CS da ONU, com vista a reiterar e reconhecer, os compromissos assumidos nas “Políticas de Género” e assim, criar mecanismos para “[...] eliminar a violência de género [...] contra as mulheres [...] no quadro dos direitos humanos;” e “assegurar a integração da transversalidade de género em todas as fases dos processos de construção da paz e da segurança humana;” (CPLP, 2010). Foi então acordado, a criação de um Secretariado Técnico Permanente para a Igualdade de Género (STPIG), enquanto mecanismo destinado a assegurar o seu acompanhamento, o qual garantirá a necessária articulação com o Secretariado executivo da CPLP (CPLP, 2010).

O *Global Gender Gap Index* 2018, elaborado pelo Fórum Económico Mundial, é um documento que analisa a magnitude das divergências baseadas na igualdade de género e acompanha o seu progresso, comparando as lacunas na igualdade de género em 149 países durante o ano de 2018, fornecendo a classificação por país. Este relatório conclui que, globalmente ainda existe muito a fazer, apesar de muitos países terem alcançado marcos

³ Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2009, de 25 de agosto.

⁴ Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014, de 26 de agosto.



importantes em direção à igualdade de género nos sistemas educacional, de saúde, económico e político (World Economic Forum, 2018, p. v). Segundo este relatório, Portugal encontra-se na 37.^a posição entre os países que mais respeitam a igualdade de género e de oportunidades entre homens e mulheres.

Em Portugal, paralelamente a outros Estados, o ingresso de mulheres nas FFAA iniciou-se a partir de 1990, num processo de reestruturação coincidente com o fim do Serviço Efetivo Normal (SEN). O recrutamento feminino assentou sobretudo: nas necessidades de pessoal; e nos valores culturais, “que promovem a igualdade de género [...]” (Segal, 1999, p. 19), conjugado com a crescente participação feminina no mercado de trabalho no âmbito da igualização de oportunidades profissionais (Carreiras, 1995). A partir deste momento, a integração desenvolveu-se progressivamente, com a emissão de regulamentação específica com vista a promover a igualdade de género nas FFAA (Santos A. C., 2011).

Baseado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), foi elaborado o Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021 (Ministério da Defesa Nacional, 2019). Neste plano sectorial foram estipuladas diversas responsabilidades, divididas em três eixos: (1) Eixo da Igualdade, com a criação da figura *Gender Advisor*, promoção de medidas anti-assédio no local de trabalho, inclusão de objetivos de promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) e assegurar a informação estatística sobre os recursos humanos por sexo; (2) Eixo da Conciliação, com divulgação dos mecanismos facilitadores da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade e criação de condições para um melhor apoio à família; (3) Eixo da Formação, com a inclusão de pelo menos um módulo sobre a temática da IMH em todos os cursos de formação e promoção.

Atualmente, as FFAA e a GNR, regem-se pelo III PNA, para o período 2019-2021⁵, aprovado e publicado em 15 de fevereiro de 2019, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019. Segundo lições identificadas no II PNA (2019), este III PNA visa: (1) uma continuidade evolutiva positiva; (2) uma estrutura e organização, menos ambiciosa que o II PNA, na quantidade de medidas; (3) uma forte componente de medidas operacionais; (4) elaboração de metas e dados mensuráveis; (5) avaliação baseada na taxa de cumprimento dos objetivos e na verificação da concretização das mudanças planeadas; (6) concertação entre os diversos Ministérios envolvidos.

⁵ Aprovado e publicado em 15 de fevereiro de 2019, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019.



No sentido de definir as ações a desenvolver para o cumprimento do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (PNI) (2014-2017) e do Plano Nacional de Ação para a implementação da RCSNU 1325 (2000) (2014-2018) (II PNA), estabelecendo as responsabilidades pela respetiva execução, os ramos das FFAA, excetuando a FA, e a GNR, criaram os respetivos planos setoriais.

A Marinha, baseada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, criou o Grupo de Trabalho (GT) sobre Perspetiva de Género, visando o cumprimento, até 2030, dos objetivos estratégicos e específicos, medidas, indicadores dos três Planos de Ação definidos na ENIND. Nesta estratégia, Portugal assume os compromissos assumidos no quadro da ONU, do Conselho da Europa, da União Europeia e da CPLP, além de “outros numerosos compromissos políticos nestes domínios [...]” e pretende iniciar “um novo ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla [...], alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 e apoiada em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e [...] medidas concretas [...] até 2021”, nomeadamente: (1) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); (2) Plano de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD); e (3) Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género, e Características sexuais (PAOIEC) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 2018, pp. 2221-2222).

O EP emanou a diretiva n.º 96/CEME/15, de 05 de agosto, atualmente em vigor (CEME, 2015). Assim, por despacho de Sua Ex.^a o CEME, de 28 de junho de 2013, a Repartição de Recursos Humano da Divisão de Recursos do Estado-Maior do Exército (EME) constituiu-se como a Entidade Primariamente Responsável (EPR) para as questões de género, tendo sido criado nesse ano, uma Rede “*Gender*”, sob coordenação da EPR, constituída por elementos dos Órgãos Centrais de Administração e Direção do Exército (OCAD), e restantes Unidades, Estabelecimentos e Órgãos (UEO) do EP (CEME, 2015). A estrutura superior do EP foi assim alterada, pela aprovação da nova Lei Orgânica, nos termos do Decreto-Lei n.º 186/2014, de 29 de dezembro, exigindo a atualização da Rede “*Gender*” e foram aprovados os Planos Plurianuais subsequentes, destinados à execução do II PNA 1325 e implementação da UNSCR 1325 (CEME, 2015). Neste contexto, o EP encontra-se estruturalmente preparado para cumprir as orientações definidas na ENIND, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 61/2018, de 08 de março.

A FA, na senda da igualdade de género, a 03 de fevereiro de 2016, pelo Despacho n.º 9/2019, do Chefe do Estado-Maior da Força Aérea (CEMFA) (CEMFA, 2016), implementou



medidas de proteção na parentalidade dos seus militares, visando garantir os valores constitucionais da maternidade e paternidade. Procurou assim, harmonizar as disposições do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) com o Código do Trabalho (CT), compatibilizando este desiderato com a condição militar. Em 2017, no âmbito do V PNI, a FA teve necessidade em contribuir para a prossecução dos objetivos específicos traçados pelo Plano de Ação sectorial para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional (MDN), bem como para garantir a sustentabilidade das missões, onde é essencial incluir a população local, incluindo mulheres, homens e crianças. Assim, pelo Despacho n.º 16/2017 do CEMFA, é criado o Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género (GTG), com a missão de elaborar estudos, propostas e participar na resolução de questões relativas à perspetiva do género, relacionadas com as operações, formação e o serviço militar (CEMFA, 2017).

No Ministério da Administração Interna (MAI), existe desde 2007, um grupo especialmente dedicado à temática, constituído por conselheiras ministeriais e por representantes de cada serviço do MAI, onde está representada a GNR. Já mais recentemente, em 2015, foi aprovado o Plano para a Igualdade de Género (2014-2017)⁶, para todos os serviços e organismos sob a sua Tutela. Ao nível da Guarda, foi constituído em 2019, sob a dependência do Comandante-Geral da GNR, a Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda, com o objetivo de assessorar e aconselhar o Comandante-Geral nestas matérias.

Atualmente, no plano nacional, encontra-se em vigor o Plano Sectorial para a Igualdade da Defesa Nacional 2019-2021, com o lema da Agenda 2030 “Ninguém pode ficar para trás”, que visa “Promover a Igualdade na Defesa Nacional” como “imperativo estratégico fundamental para o cumprimento da missão” (MDN, 2019, pp. 2-4). Este plano está alinhado com a ENIND e UNSCR 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança e apresenta como “Uma das principais preocupações da Defesa Nacional [...] garantir o recrutamento e a capacidade de retenção dos recursos humanos”, procurando “uma composição mais equilibrada da Defesa Nacional” para torná-la “mais representativa do país que defende e mais inclusiva em todos os seus níveis de atuação”⁷ (MDN, 2019, p. 5)

⁶ Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/01/Plano-de-A%C3%A7%C3%A3o-Setorial-para-a-Igualdade-de-G%C3%A9nero-Minist%C3%A9rio-da-Administra%C3%A7%C3%A3o-Interna.pdf>

⁷ No pessoal civil verifica-se paridade (a percentagem de mulheres é ligeiramente superior à dos homens, 58 % e 42 %, respetivamente), mas nos militares e militarizados, só 12 % e 2 %, respetivamente, são mulheres, numa nação com composição demográfica semelhante entre mulheres e homens.



2. Metodologia

Um dos aspetos basilares de qualquer estudo científico, independentemente da sua natureza, é a metodologia adotada. A metodologia selecionada para abordar esta temática baseia-se na pesquisa qualitativa (Santos et al., 2019).

Através da revisão sistemática da literatura procurou-se perceber através dos diferentes estudos científicos, normativos legais, documentos publicados e despachos internos, evidências sobre o nível de maturidade da Instituição castrense na integração das políticas de igualdade de género e não-discriminação. Estas evidências serão confrontadas racionalmente com os instrumentos metodológicos elaborados para analisar as possíveis relações que se poderão estabelecer.

O trabalho assenta numa estratégia de investigação mista, onde o desenho de pesquisa utilizado é o estudo de caso, visando as FFAA e a GNR, e utiliza o método hipotético-dedutivo, baseando-se na formulação de HIP. A literatura consultada, o questionário e as entrevistas semiestruturadas foram as ferramentas utilizadas para a obtenção dos dados necessários para a verificação da veracidade ou falsidade das HIP supra descritas, através da análise da literatura dos estudos de género e do entrecruzamento das políticas de igualdade de género nas instituições militares nacionais, bem como, das respostas às entrevistas realizadas e ao questionário efetuado.

Em essência, utilizaram-se dados qualitativos coerentes, da análise documental e da análise qualitativa das respostas obtidas nas entrevistas semiestruturadas a duas Oficiais do QP de cada Ramo das FFAA e duas Oficiais da GNR, sendo o critério utilizado a antiguidade e por pertencem às comissões e grupos de trabalho da promoção da igualdade de género dentro das FFAA e da GNR. Este conjunto selecionado de Oficiais femininas, foi submetido a questões previamente formuladas (*vide* Apêndice A), permitindo que todas elas sejam comparadas com o mesmo conjunto de perguntas, de forma a salientar as diferenças existentes nas respostas (Freixo, 2012).

As entrevistas complementam as observações, ou seja, permitiram obter informação que não foi possível obter pela análise do “estado da arte”. E têm como principal objetivo explicar o ponto de vista das participantes, como pensam, interpretam, vivem ou explicam o seu comportamento no contexto natural em estudo.

A amostra para as entrevistas foi composta duas Oficiais do QP de cada Ramo das FFAA e duas Oficiais da GNR, tendo por base os seguintes critérios: a oficial feminina com maior antiguidade e a oficial responsável pelas políticas de igualdade de género e não-



discriminação em cada Instituição militar (*vide* Tabela 1). A transcrição das entrevistas encontra-se no Apêndice B.

Tabela 1 – Informação relativa às entrevistadas

DESCRITOR	POSTO	INSTITUIÇÃO	NOME	ANTIGUIDADE/FUNÇÃO/EXPERIÊNCIA NO ÂMBITO DA IGUALDADE DE GÉNERO
M1	CTEN	Marinha	Mónica Maymone	Chefe do Gabinete de Perspetiva de Género da Marinha Portuguesa
M2	CTEN	Marinha	Suzana Lampreia	2. ^a Oficial feminina mais antiga da Marinha Portuguesa
E1	MAJ	Exército	Diana Morais	Coordenadora da área de repartição de recursos humanas da divisão de recursos do EME; Representante do EP na Equipa Interdepartamental do MDN da Igualdade de Género; Presidente do Comité da NATO para a Integração da Perspetiva de Género.
E1	TCOR	Exército	Ana Jesus	Oficial feminina mais antiga do EP.
FA1	COR	Força Aérea	Ana Baltazar	Oficial feminina mais antiga da Força Aérea Portuguesa e já pertenceu ao Grupo de Trabalho da FAP para a igualdade de género
FA2	MAJ	Força Aérea	Ana Silva	Chefe de Gabinete do Comandante do Comando Aéreo e em acumulação; Chefe do Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género
GNR1	TCOR	GNR	Carla Domingos	Oficial feminina mais antiga da Guarda Nacional Republicana
GNR2	TCOR	GNR	Maria Pereira	Presidente da Comissão para a igualdade de género da GNR.

A análise quantitativa consistiu nas respostas obtidas no questionário lançado às Oficiais do QP dos três Ramos das FFAA e da GNR (Apêndice C).

O inquérito por questionário, foi construído para recolher informação a fim de realizar comparações entre as respostas das inquiridas para conseguir generalizar os resultados das respondentes à totalidade da população (Santos et al., 2019). A aplicação dos questionários foi efetuada em formato anónimo, o que assegura uma maior autenticidade nas respostas.

Considerando que, a 06 de novembro de 2019, as FFAA e a GNR contavam com 531 Oficiais do sexo feminino, o que constitui o universo sobre o qual pretendemos tirar conclusões, optou-se por questões de metodologia e de conveniência, coincidir a amostra com o universo⁸, ou seja, a representatividade é total e o erro de amostragem é zero.

A submissão dos questionários foi efetuada diretamente pelos ramos das FFAA e pela GNR, através dos endereços de correio eletrónico institucional e através dos canais de comunicação interna. A recolha de dados foi efetuada através da aplicação Google Formulários.

⁸ Recenseamento.



3. Análise e discussão dos resultados

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os resultados desta investigação. Assim, tendo presente a revisão bibliográfica e com base nos dados recolhidos, nomeadamente através das entrevistas e dos questionários, procurou-se analisar e refletir para encontrar contributos válidos e chegar a conclusões que nos permitam validar ou não as HIP levantadas.

3.1. Análise à revisão literária e documental

Não se conhecendo a existência de documentos recentes que caracterizem a maturidade do estado da arte acerca da igualdade de género e não-discriminação das mulheres nos diferentes ramos das FFAA, considera-se como base desta análise o PSDNI 2019-2021 (MDN, 2019).

Da análise ao documento, é referido logo no preâmbulo pela Secretária de Estado da Defesa Nacional Ana Santos Pinto, que “impõe-se a promoção de orientações e ações políticas que prossigam o esforço de concretização da igualdade de oportunidades, tendo em vista a participação plena e inclusiva de mulheres e homens em todas as dimensões da vida social. A Defesa Nacional não é exceção.” (MDN, 2019, p. 1)

Acrescenta ainda, que as Forças Armadas devem “[...] continuar a trabalhar na melhoria das condições proporcionadas a homens e mulheres que servem a Defesa Nacional, bem como tornar as Forças Armadas, cada vez mais, um reflexo da sociedade portuguesa.” (MDN, 2019, p. 1)

Para tal, deverão ser criadas as “[...] condições que permitam uma participação plena e inclusiva do universo daqueles que servem a Defesa Nacional, assente no princípio da não-discriminação e no combate a estereótipos, [...] como objetivo estratégico [...] transversal [...] que originará uma redução das desigualdades nos quantitativos existentes e uma participação mais representativa [...]” (MDN, 2019, p. 1)

Das palavras atrás proferidas pela Secretária de Estado da Defesa Nacional, deduz-se que existe um trabalho já feito nesta área, mas que ainda existe um caminho que deverá ser percorrido para que se atinja o estado desejado, ou seja, a assunção em pleno dos valores da igualdade e não-discriminação no seio das FFAA (MDN, 2019).

No sobredito documento, é ainda referido que a existência de igualdade é um imperativo estratégico fundamental para o cumprimento da missão da Defesa Nacional, onde se pretende alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas para garantir não só a participação plena e efetiva das mulheres, bem como a igualdade de



oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública (MDN, 2019).

Para conseguir esse desiderato é imprescindível promover um efeito de inovação nas normas, nos comportamentos, nas relações de poder e nos estereótipos, para que seja verdadeiramente possível enfrentar a inércia e a resistência na aplicação das regras e eliminar os obstáculos à igualdade entre mulheres e homens (MDN, 2019).

Ora, segundo esta construção, a igualdade de género e não discriminação das mulheres nas FFAA, é um assunto estratégico que requer atenção e medidas transversais para corrigir comportamentos políticas discriminatórias.

Relativamente à GNR, o MAI, no âmbito do Plano para a Igualdade de Género (2014-2017), considerou em 2015, que esta Força de Segurança aplica transversalmente os princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género. Assim, sendo esta análise, a Guarda constitui-se um organismo com responsabilidade social, assumindo-se como um caso de estudo e divulgação da aplicação transversalizada dos princípios de não-discriminação e da igualdade de género entre mulheres e os homens. Ainda segundo este plano os organismos situados neste nível já compreenderam as vantagens de ter uma força de trabalho motivada, onde a integração de mulheres e homens representa um valor acrescentado.

Em resumo, salienta-se que existem diferenças na perceção dos níveis de maturidade na implementação dos valores de igualdade e não-discriminação das mulheres, entre os ramos das FFAA e a GNR, particularmente pelas respetivas Tutelas, embora a direção das políticas internas seja similar.

3.2. Análise das entrevistas

O guião das entrevistas encontra-se para consulta em Apêndice A e a transcrição integral das entrevistas em Apêndice B. Com base nestes dois documentos e atendendo aos objetivos da investigação, foi possível delinear uma grelha de análise sintetizada, constante das tabelas seguinte:

Tabela 2 – Resumo das entrevistas de P1 a P5

	P1	P2	P3	P4	P5
M1	Sim; Igualdade em salários e promoções; Mudanças logísticas.	Oportunidades iguais.	Não; Impossibilidade jurídica para benefício de homens ou mulheres; Preocupação de igualdade pelo comando e chefias.	Sim; Possibilidades iguais se existirem as condições.	Não; Impossibilidade jurídica para benefício de homens ou mulheres.
M2	Sim; Possibilidade nos últimos anos de	Sim; Desempenho igual de funções;	Não; Culpa do homem se acontecer ou por	Sim;	Não;



Igualdade e não-discriminação em contexto militar: a percepção das Oficiais

	P1	P2	P3	P4	P5
	ocupação de cargos variados pelas mulheres.		ordem biológica inerente à mulher.	Definição do género em missões específicas.	Definição do género em missões específicas.
E1	Formalmente sim; Existência de lacunas a nível de fardamento; Condições criadas a nível de infraestruturas; Definição legal.	Não; Preferência masculina nas Forças Nacionais Destacadas (FND); Diferenças sociais na parentalidade; Oportunidades desiguais, devido às escolhas pessoais que condicionam profissionalmente a mulher; Fatores influenciadores nas oportunidades.	Sim; Culpa das chefias ao beneficiar as mulheres; Olhar para homens e mulheres como militares, mas entendo que as pessoas têm necessidades diferentes; Tem de existir preocupação nos Comandantes ao gerir as pessoas.	Não; Mulheres condicionadas pelas especialidades e pelas oportunidades dadas (FND); Falta de consenso nas provas físicas a nível de fóruns internacionais; Provas físicas com incoerência a nível de exigência; Provas de Aptidão Física (PAF) iguais com <i>standarts</i> diferentes para aplicar princípio de igualdade.	Sim; Oposto à P3.
E2	Foram criadas condições de adaptabilidade para candidaturas a qualquer Arma/Svc na AM; Imposição de militares femininas em cargos no estrangeiro.	Sim; Desempenho de funções relacionado com posto e competências e não com o sexo.	Não sinto; Sentimento de responsabilidade maior para demonstrar a capacidade de fazer o mesmo que os homens.	Oportunidades iguais com algumas exceções; As competências profissionais não relacionais com o sexo.	Não sinto.
FA1	Sim, mas com naturalidade; FAP natural e constante; Homens também podem sofrer com desigualdade.	Sim; Conhecimento profundo dos recursos disponíveis por parte da Organização; Valências e características físicas distintas entre sexos.	Não sei bem; Educação civil, com limites no contexto militar.	Não sei, pela falta de experiência; As mulheres têm ido a missões, dependendo do tipo de missão.	Acho que não.
FA2	Sim; Primeiro Ramo a abrir porta às mulheres; Há igualdade de género; Tabelas salariais pelo posto; Homens também podem sofrer com discriminação.	Sim; Oportunidades iguais; Fatores externos influenciadores na progressão e nas oportunidades dadas às mulheres.	Não; Homens e mulheres a serem beneficiados/prejudicados é exceção e não regra.	Sim; Igualdade nas oportunidades; Exemplo de igualdade em organizações internacionais.	Resposta em P4.
GNR1	Sim; Preocupação permanente em criar condições iguais; Atualmente, condições iguais de admissão à AM.	Atualmente sim; Instalações preparadas para receber militares de ambos os sexos.	Não; Regras iguais em todos os aspetos.	Sim; Igualdade nas oportunidades.	Não.
GNR2	Sim; Ultimamente manteve-se constante; Evolução decorrente da sociedade.	Sim; Igualdade de oportunidades pelo mérito.	Pontualmente; Decisões baseadas em ideias preconcebidas erradas.	Sim; Motivos sociais para não oferecimento de mulheres.	Inconvenientes nas discriminações positivas e negativas; Evolução dependente da capacidade de denunciar; Fundamentação em P3.



Tabela 3 – Resumo das entrevistas de P6 a P9

	P6	P7	P8	P9
M1	Sim; Fundamentação no EMFAR para igualdade de oportunidades.	Não; Impossibilidade jurídica para benefício de homens ou mulheres.	Não.	A Marinha como exemplo no ponto de vista legal e prático; Formação permanente; Prática existente na organização.
M2	Sim.	Não.	Sim; No início da carreira e em comissões de serviço; Medidas legais aplicadas.	Igualdade de género levado ao extremo em algumas situações; Exposição das mulheres a situações e cargos que na ordem natural não aconteceriam; Mulheres prejudicadas na carreira.
E1	Sim; Não existem problemas em termos de formação; Desconhecimento do motivo das mulheres em alguma função.	Não.	Conheço casos; Existe claramente discriminação, mas não só entre género.	Políticas públicas fundamentais para a promoção da igualdade de género; Planos Setoriais da Defesa Nacional.
E2	Sinto que sim.	Não sinto.	Sim, quando a Instituição era uma novidade para as mulheres; A mulher está na Instituição militar, para fazer o mesmo que o homem faz e não para ser igual.	Políticas como uma mais valia; Processo de evolução e mudança de mentalidades; Mais divulgação/palestras nesta área.
FA1	Sim.	Não; Oportunidades criadas individualmente.	Talvez; Pequenas coisas não relevantes para a carreira e não discriminatórias.	Muito importante; Bastante integrado na cultura portuguesa; Grande evolução do país.
FA2	Sim; Cursos exigentes aberto a todos.	Condições iguais, sem benefício/prejuízo para as mulheres.	Nunca; No início da carreira militar, as mulheres estavam perfeitamente integradas.	Prática existente; Grande acompanhamento do Ramo em toda as diretivas enquadrantes; Cumprimento do plano setorial.
GNR1	Sim; Participação na formação mediante necessidades e não pelo género; Sem diferenciação.	Não; Regras definidas e sem diferenciação de género quando cumpridas.	Não.	Mudança organizacional; Prática natural da GNR; Direitos iguais.
GNR2	Sim; Necessidade das normas sociais evoluírem.	Desconhecimento; Denunciar em caso de conhecimento.	Não; Situações pontuais de discriminação positiva e negativa, aquando do aparecimento das mulheres; Necessidade de intervenção da cadeia de comando.	Indispensáveis à evolução da sociedade; Muito positivo a discussão dentro dos organismos nacionais e internacionais; Em contexto militar, questões abordadas de forma aberta, para ideias preconcebidas desaparecerem.

Relativamente à P1, todas as entrevistadas concordaram que a Instituição a que pertencem, com base na sua experiência profissional, tem criado condições que visam a igualdade entre militares de ambos os sexos.

No que respeita à P2, todas as entrevistadas consideram que na Instituição a que pertencem, são dadas as mesmas oportunidades a homens e a mulheres, à exceção da E1 que considera que no caso das FND, existe uma preferência masculina nas estruturas orgânicas



de gestão de pessoal e que existem, portanto, oportunidades desiguais, devido às escolhas pessoais que prejudicam os elementos femininos.

Já na P3, a maioria das entrevistadas não sentem que existam casos em que as mulheres são beneficiadas em detrimento dos homens, à exceção da E1 que culpa as chefias de beneficiar as mulheres e que estas, devem olhar para os homens e mulheres como militares, entendendo que as pessoas têm necessidades diferentes. A FA1 demonstra dúvidas e diz que o benefício é para ambos os lados e a GNR2 refere que existem benefícios pontuais na sua Instituição, em que decisões são tomadas e baseadas em ideias preconcebidas erradamente.

Na P4, também a maioria das entrevistadas considera que na Instituição a que pertencem, são dadas as mesmas oportunidades a homens e a mulheres, para participarem em missões de todo o espectro, à exceção da E1, que refere que as mulheres são condicionadas pelas especialidades e pelas oportunidades dadas (em caso das FND) e defende a implementação de provas de aptidão físicas com *standarts* diferentes, por forma a aplicar o princípio da igualdade. Já a E2 afirma que existem oportunidades iguais, mas com algumas exceções, defendendo que as competências profissionais não estão relacionadas com o sexo. A FA1 demonstra algumas dúvidas na questão, pela sua falta de experiência em missões internacionais.

Já relativamente à P5, só a E1 é que considera a existência de casos em que as mulheres são beneficiadas em detrimento dos homens em relação às oportunidades dadas a ambos, na participação de missões de todo o espectro e a GNR2 afirma que tanto as discriminações positivas como as negativas têm inconvenientes e em caso de conhecimento de discriminação, deve existir denúncia, por forma a que se consiga evoluir.

As questões com respostas comuns a todas as entrevistadas são a P6 e a P7, em que todas as Oficiais consideram, que na Instituição a que pertencem, são dadas as mesmas oportunidades a homens e mulheres, de participarem em cursos e ações de valorização profissional e pessoal, e que nesta situação, não existem casos em que as mulheres são beneficiadas em detrimento dos homens.

No que respeita à P8, existem respostas positivas, negativas e dúbias em que no caso das respostas positivas, a M2 e a E2 referem que as situações aconteceram no início da carreira militar e quando para a instituição militar ainda era uma novidade para as mulheres.

Finalmente, na P9, existem respostas diferenciadas, mas a maioria direcionada para a importância das políticas aplicadas, sendo uma prática existente para a M1 e FA2 e uma mudança organizacional para a GNR1.



3.3. Análise dos questionários

Foram recebidas 283 respostas, entre estas, foram apenas validadas e consideradas as respostas das inquiridas que responderam ao questionário na sua totalidade (247), correspondente a 46,52% do nosso universo, o que constitui uma amostra representativa que oferece um elevado nível de confiança e permite suportar as análises de dados planeadas.

Relativamente à adesão ao questionário dentro das Instituições em análise, é de salientar a diferença existente entre a adesão na GNR, que teve 63,01% de respostas validadas face ao universo, e o EP, que se ficou pelos 39,29%, o que representa uma diferença de mais de vinte pontos percentuais, mas que não influencia o nível de confiança dos dados (Apêndice E).

No que respeita à idade, 22,27% das inquiridas tem menos de 31 anos, 48,58% tem entre 31 e 40 anos e 29,15% tem mais de 40 anos.

Fazendo a análise à caracterização das participantes relativamente às habilitações, temos 2,43% das inquiridas com bacharelato, 48,99% com licenciatura, 47,37% com mestrado e 1,21% com doutoramento.

Os resultados dos questionários resumem-se na Figura 1.

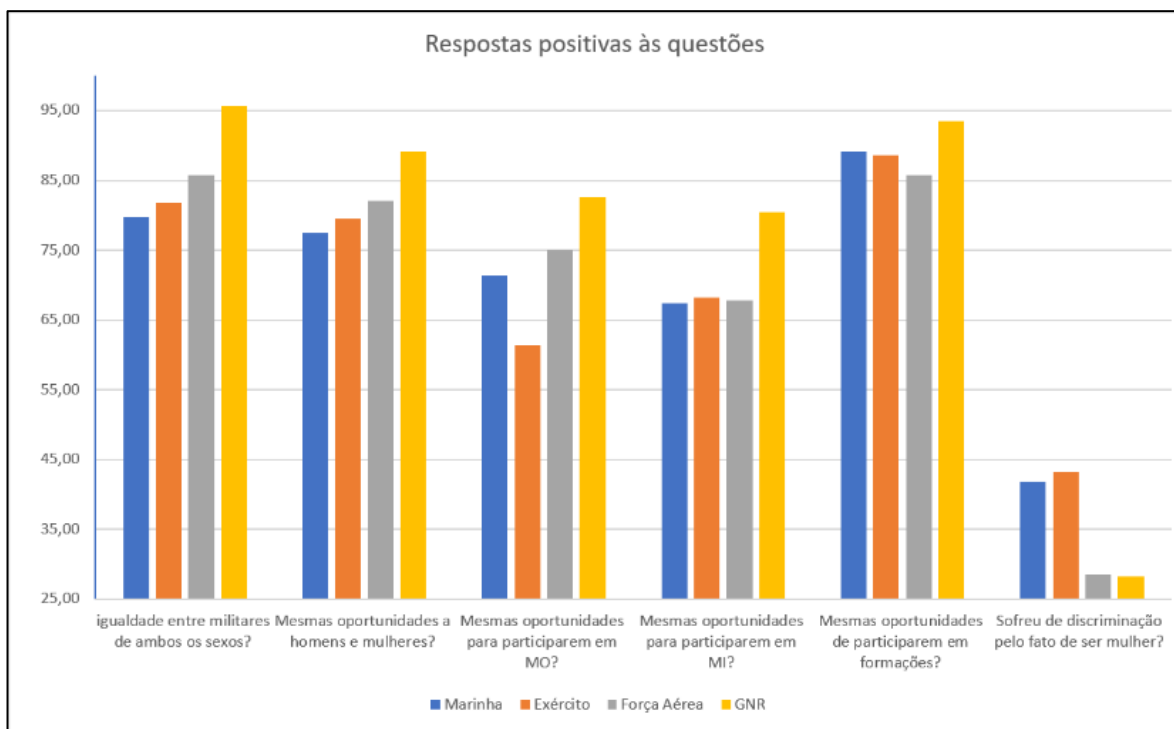


Figura 1 – Resumo de resultados dos questionários

Fonte: (autores, 2020)

Na parte específica do questionário, e relativamente à primeira questão (Q4) que versa o objeto em estudo, “Com base na sua experiência, considera que a sua Instituição tem conseguido criar condições que visem a igualdade entre militares de ambos os sexos?”,



verifica-se uma grande concordância (a segunda maior) nas respostas, já que apenas 16,19% das inquiridas considera que as instituições militares não têm criado as condições necessárias para promover a igualdade entre ambos os sexos. De salientar, a quase unanimidade de respostas afirmativas na GNR (95,65%) em contraponto com a Marinha, que tem o valor mais baixo de 79,84%, mas mesmo assim elevado.



Figura 2 – Resumo de resultados da Q4

Fonte: (autores, 2020)

No que respeita à questão (Q5) “Considera que, na sua Instituição, são dadas genericamente as mesmas oportunidades, a homens e mulheres?”, verifica-se novamente um grande consenso entre as Oficiais femininas. Mais de 80% das militares considera que lhe são oferecidas pela Instituição as mesmas oportunidades que são proporcionadas aos homens. Novamente, a GNR destaca-se pela positiva com 89,13%.



Figura 3 – Resumo de resultados da Q5

Fonte: (autores, 2020)

Já relativamente à questão (Q6) “Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres para participarem em missões operacionais?”, verifica-se uma ligeira redução na concordância entre as inquiridas. Mesmo assim, mais de dois terços (72,06%) das militares auscultadas, considera que as oportunidades são simétricas entre homens e mulheres. Repetidamente, a GNR tem o valor mais elevado, cifrando-se nos 82,61%.



Figura 4 – Resumo de resultados da Q6

Fonte: (autores, 2020)

Curioso que a questão (Q7) “Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres para participarem em missões internacionais?”, segue a mesma tendência, mas com uma ligeira diminuição (70,04%), o que dá, manifestamente, congruência no seu conjunto às repostas apresentadas pelas oficias femininas. Evidencia-se novamente a GNR, com 80,43%.



Figura 5 – Resumo de resultados da Q7

Fonte: (autores, 2020)

Ainda no campo da igualdade de oportunidades (Q8), foi questionado se “Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em cursos e ações de valorização profissional e pessoal?”. Aqui, tivemos a maior taxa de concordância entre as inquiridas, com 89,47%.

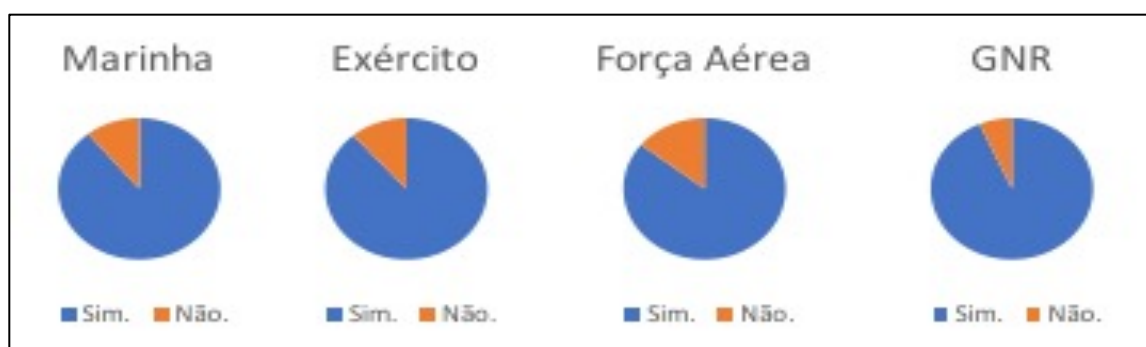


Figura 6 – Resumo de resultados da Q8

Fonte: (autores, 2020)



Por último, nesta parte do questionário, foi questionado de forma objetiva e em pergunta fechada (Q9) se “Alguma vez considerou sofrer de algum tipo de discriminação, em contexto laboral e dentro da instituição, pelo fato de ser mulher?”. Aqui, uma larga maioria de 61,94% das inquiridas considera que nunca foi objeto de discriminação ou tratamento desigual por ser mulher. De salientar a diferença de valores entre a FA e a GNR, comparativamente com o EP e a Marinha.



Figura 7 – Resumo de resultados da Q9

Fonte: (autores, 2020)

Finalmente, e para validar a última HIP, solicitou-se que as respondentes caracterizem através de uma escala de avaliação (de 1-nada importante a 5-muito importante), um conjunto de categorias de resposta qualitativamente diferente (independente e não exclusiva), (Q10) “no seu entendimento, o nível de importância em resolver as seguintes questões no seio da instituição militar (aqui ordenados por ordem de importância):

- Falta de recursos humanos: com um valor médio de 4,60 entre todas as Instituições, foi a categoria unanimemente considerada mais premente em resolver no seio da Instituição Militar;
- Valorização remuneratória: logo a seguir com 4,49 de avaliação, identifica o aumento da remuneração como uma questão de suma importância a solucionar entre as Oficiais das diferentes instituições;
- Dignificação da condição militar: com um valor médio muito próximo de 4,42 de avaliação, o enobrecimento da carreira e condição militar, constitui uma categoria com um nível de valorização muito elevado;
- Escassez de recursos materiais e financeiros/ Reconhecimento da sociedade: ambas as categorias têm valores médios de 4,22 de avaliação, no entanto, é de salientar que na categoria “reconhecimento da sociedade”, o valor elevado do EP (4,48), face ao valor atribuído pelas Oficiais femininas da GNR (3,91);



- Prestações complementares e assistência na doença: com um valor de 4,19 constitui uma preocupação elevada nos vários ramos das FFAA (Marinha: 4,23; EP: 4,27; FA: 4,61), face ao valor atribuído pelas militares da GNR com 3,63 de média;
- Ambiguidade da missão: com média de 3,50 de avaliação, esta categoria tem um valor substancialmente inferior às categorias precedentes;
- Promoção da igualdade de género: com o valor mais baixo de 3,44 de média entre respostas, e muito distante das categorias superiores, surgem as medidas para a promoção de igualdade de género. De salientar, que em harmonia com a parte específica do questionário, a GNR tem o valor mais baixo, que se cifra nos 3,02 de média.

3.4. Discussão dos resultados

Neste subcapítulo, iremos refletir sobre as implicações que a investigação produzida tem para a verificação das HIP⁹ formuladas e que serviram de fio condutor ao longo do trabalho.

Relativamente à HIP QD1, verifica-se que, após revisão da literatura, as FFAA têm incorporado os valores constitucionais da igualdade e de género e de não-discriminação, no entanto, consideram que ainda existe um caminho a percorrer. Nas entrevistas (questão P1), esta incorporação de valores é percecionada e sentida pelas militares femininas das FFAA, que concordam terem sido criadas as condições que promovem a igualdade de género. Nos questionários (questão Q4), confirma-se que as Oficiais das FFAA consideram que a respetiva instituição tem conseguido criar as condições que visam a igualdade de género. Na GNR, segundo o diagnóstico elaborado pela tutela, em 2015, estes valores são formalmente aplicados. As entrevistas e questionários realizados, confirmam totalmente esta incorporação de valores, à semelhança das FFAA. Pode-se constatar que esta HIP é refutada em todas as intuições militares analisadas.

Relativamente à HIP QD2, deduz-se da análise do PSDNI 2019-2021 e do extenso conjunto de medidas destinadas às FFAA, que ainda existe margem de melhoria nas questões de igualdade, oportunidade e não-discriminação, o que leva a crer existir um sentimento prevalente de tratamento desigual e discriminatório junto das militares femininas (Oficiais). Este assunto foi abordado nas entrevistas (questões P2, P3, P4, P5, P6, P7 e P8) realizadas. Assim, contrariamente à caracterização efetuada pela tutela sobre a prevalência de

⁹ Sejam validadas ou refutadas a partir do maior número possível de confirmações obtidas nas diversas provas.



tratamento desigual e discriminatório nas militares femininas, as entrevistas às Oficiais das FFAA demonstraram que: todas as entrevistadas (exceto a E1) consideram que são dadas as mesmas oportunidades a homens e mulheres; a maioria (exceto a E1), não sentem ser beneficiadas em detrimento dos homens; e nenhuma sente ter sido discriminada na respetiva instituição. Nos questionários (questões Q5, Q6, Q7, Q8 e Q9) aos ramos das FFAA, confirma-se que a esmagadora maioria das mulheres respondentes, considera que existem igualdade de oportunidades (missões operacionais e internacionais e formação) entre géneros, contudo, apesar da maioria das mulheres considerar nunca terem sido discriminadas, esta percentagem não é tão expressiva, excetuando o EP e a Marinha. Na GNR, apesar de ter sido constituída uma comissão para as questões da perspetiva de género, da análise aos instrumentos de recolha e pesquisa de dados (entrevistas e questionários), verifica-se de forma esmagadora, um sentimento generalizado que a instituição promove a igualdade de tratamento e de oportunidades e a não-discriminação entre géneros. Em suma, analisando e concatenando todas dimensões dá-se a HIP QD2 como não verificada.

Relativamente à HIP QD3, segundo a Tutela, a promoção e desenvolvimento das políticas para igualdade de género e não-discriminação, constitui um “desígnio estratégico” e “transversal” para a instituição militar (MDN, 2019, p. 1). Esta importância, é confirmada pela maioria das entrevistadas (questões P9), embora as respostas não sejam expressivas e determinantes sobre a confirmação ou refutação desta HIP. Contudo, pela análise dos questionários (questão Q10) e face à expressividade da amostra, que consideramos representar o universo das Oficiais femininas, as respondentes ao serem desafiadas a caracterizar a importância dos oito problemas a resolver no seio da respetiva instituição, considerou maioritariamente, que as políticas de promoção da igualdade de género são as menos relevantes. Assim, pode-se constatar que esta HIP é refutada em todas as intuições militares analisadas.



Conclusões

Neste trabalho analisou-se a perceção das Oficiais dos QP dos três ramos das FFAA e da GNR, relativamente às políticas de perspectiva de género e não-discriminação, implementadas nas respetivas instituições. A pertinência do assunto foi confirmada pela adesão de cerca de 50% do universo inquirido ao questionário, o que constitui uma amostra representativa, fiável e imparcial das perceções das Oficiais das FFAA e da GNR.

Em resposta à QD1, verificou-se através da nossa análise que existe uma estratégia global para a promoção da igualdade de género, imposta pela Assembleia Geral da ONU e aceite e difundida pelos vários Estados-Membros, que refletiram nos seus normativos nacionais as orientações emanadas pelas suas resoluções. Estes normativos refletiram-se nas FFAA através do Pano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação e no PNA para a implementação da RCSNU 1325, tendo originado diretivas internas, com vista a ser criada uma estrutura adequada à sua implementação através da criação de uma Rede “*Gender*”. Neste contexto, os três ramos das FFAA encontram-se estruturalmente empenhados em cumprir o PSDNI 2019-2021, alinhado com as orientações definidas na ENIND. Este esforço e evolução dos três ramos das FFAA, é reconhecido pelas Oficiais do QP, embora se identifiquem algumas áreas por desenvolver. Na GNR, o Plano para a Igualdade de Género é aplicado transversalmente, estando esta instituição consciente das vantagens da integração de mulheres e homens como valor acrescentado. No entanto, é inquestionável que Portugal, segundo o *Global Gender Gap Index 2018* (World Economic Forum, 2018), elaborado pelo Fórum Económico Mundial, encontra-se entre os países que mais respeitam a igualdade de género e de oportunidades entre homens e mulheres, encontrando-se na 37.^a posição num total de 149 países. Neste sentido, poderá indiciar-se que Portugal e as FFAA ao decalcarem uma política e estratégia global sem ter em conta a realidade nacional, poderão induzir em erro a ideia que a sociedade tem sobre os níveis de respeito e integração dentro da instituição militar, pela igualdade e não-discriminação das suas militares do sexo feminino.

Respondendo à QD2, conclui-se que as Oficiais sentem estarem criadas as condições que visam a igualdade entre militares de ambos os sexos, considerando que são concedidas pela Instituição militar as mesmas oportunidades a homens e a mulheres. Segundo as Oficiais, não é percecionada a existência de benefícios a um género específico, sendo responsabilidade da tutela garantir essas mesmas condições. Das instituições analisadas, realça-se a perceção Oficiais na GNR, que consideram de uma forma esmagadora não existir discriminação na sua Instituição. Contudo, nos três ramos das FFAA, a perceção das Oficiais



é igualmente expressiva à cerca das condições criadas para a igualdade entre militares e de oportunidades criadas para a participação em missões operacionais e internacionais, bem como em ações formativas. Da totalidade das inquiridas, apenas uma percentagem reduzida diz ter sofrido discriminação pelo facto de ser mulher, detetando-se estes casos mais na Marinha e no EP.

Relativamente à QD3, verificamos que as Oficiais consideram importantes as políticas orientadoras nas questões da igualdade de género e não-discriminação, e embora algumas Oficiais as considerem manifestamente exageradas, têm noção que fazem parte da mudança organizacional e das políticas superiormente impostas. Contudo, a grande generalidade das Oficiais considera que as políticas de promoção da igualdade de género e não-discriminação, não devem assumir uma importância sobredimensionada, face à relevância de outros assuntos prioritários que afetam nos tempos coevos a Instituição militar.

Respondendo à QC, pode-se afirmar que as militares femininas da categoria de Oficiais percecionam a agenda para a promoção da igualdade de género e não-discriminação no meio castrense, como algo positivo e inevitável, embora não a considerem que deva ser uma prioridade estratégica da estrutura superior das FFAA e da GNR. Conclui-se também que as Oficiais não se sentem discriminadas comparativamente com os seus pares do sexo masculinos, e consideram, salvo raras exceções, que têm igualdade de oportunidades. Segundo as mesmas, a perceção de eventuais desigualdades, deve-se à natureza específica de determinados ambientes operacionais e de algumas chefias, e não devido às condições e cultura das organizações castrenses.

Este trabalho contribui para clarificar a perceção das militares da categoria de Oficiais sobre as políticas de igualdade e não-discriminação implementadas nas respetivas instituições militares, resultando da nossa investigação, que no entendimento das militares objeto da nossa investigação, há igualdade de oportunidades e a não-discriminação é princípio incorporado nos valores da Instituição militar, pelo que consideram a agenda mediática para a promoção da igualdade de género e não-discriminação no meio castrense positiva, mas pouco revelante face a outros problemas que afetam a Instituição castrense.

Recomenda-se alargar esta investigação ao universo dos Oficiais masculinos, para haver um cruzamento de dados e perceções, que consolidem toda a análise numa verdadeira perspetiva de género. Futuramente e caso esta temática continue a suscitar interesse e a ocupar as agendas e fóruns militares, propõe-se que o objeto de estudo se estenda não só, a Oficiais femininos e masculinos dos três ramos das FFAA e da GNR, mas também às restantes classes (Sargentos e Praças/Guardas) numa verdadeira abordagem global e



integradora, da percepção holística das políticas de igualdade de gênero e não-discriminação e do efeito das mesmas na criação de oportunidades entre homens e mulheres.

Por último, importa salientar que, embora este estudo verse sobre políticas de igualdade de gênero, não tem como intuito efetuar uma avaliação das políticas públicas, sendo o nosso objetivo apenas analisar a percepção junto das militares femininas da categoria de Oficiais, dessas mesmas políticas.



Bibliografia

- Albarello, L., Digneffe, F., Hiernaux, J.-P., Maroy, C., Ruquoy, D., & Saint-Georges, P. d. (1997). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais: Trajetos*. Lisboa: Gravida.
- APAV. (2020). *Discriminação*. Retrieved from <https://apav.pt/uavmd/index.php/pt/intervencao/discriminacao>
- Assembleia da República. (1980, julho 26). Lei n.º 23/80 - Ratifica a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. Lisboa: Assembleia da República.
- Assembleia Geral das Nações Unidas. (1948). *Declaração Universal dos Direitos do Homem*. Retrieved from <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Declaracao-Universal-dos-Direitos-Humanos.pdf>
- Carreiras, H. (1995). Mulheres nas Forças Armadas: transformação institucional e recrutamento feminino. *Sociologia*, 18, 97-128.
- CEME. (2015). *Diretiva N.º 96/CEME/15, de 05 de agosto (2015). Execução dos Planos anuais do Exército Relativos às Questões de Género*. Lisboa: CEME.
- CEMFA. (1993, março 3). Despacho n.º 04/93/A, Grupo de Trabalho do Serviço Militar Feminino na Força Aérea.
- CEMFA. (2016, fevereiro 3). Despacho n.º 09/2016, Medidas de Proteção na Parentalidade dos Militares da Força Aérea.
- CEMFA. (2017, março 2). Despacho n.º 16/2017, Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género na Força Aérea.
- CEMFA. (2017, maio 30). Despacho n.º 33/2017, Nomeação do Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género na Força Aérea.
- CEMFA. (2019, setembro 12). Despacho n.º 79/2019, Licença para acompanhamento de criança menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo.
- CIDIUM. (2019). *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação (2.ª ed.)*. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Comissão para a cidadania e igualdade de género. (2019, novembro 25). *Avaliação do PNA II*. Retrieved from <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/06/Avalia%C3%A7%C3%A3o-PNA-II.pdf>
- Committee Gender Perspectives . (2016). *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO*. NATO.



- CPLP. (2010). Resolução de Lisboa. (*II Reunião de Ministros/as responsáveis pela Igualdade de Género da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa*). Lisboa: CPLP.
- Estado-Maior do Exército. (1987). *RC 130-1 Operações Volume I*. Lisboa: Exército Português.
- Internacional Labour Office. (2018). *Iniciativa Mulheres no Trabalho: o impulso para a igualdade (Relatório I (B) / 107.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630702.pdf
- MDN. (2019, março 8). *Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade: 2019-2021*. Retrieved from Governo - República Portuguesa: https://www.defesa.gov.pt/pt/comunicacao/documentos/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookupList/10_Plano-Setorial-da-Defesa-Nacional-para-a-Igualdade-2019-2021.pdf
- Meireles, J. M. (2018). *A Integração da Perspetiva do Género - Um Modelo para as Organizações Militares*. Lisboa: IUM.
- Ministério da Defesa Nacional. (2019, novembro 27). *Plano Sectorial da defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021*. Retrieved from https://www.defesa.gov.pt/pt/comunicacao/documentos/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookupList/10_Plano-Setorial-da-Defesa-Nacional-para-a-Igualdade-2019-2021.pdf
- Ministério dos Negócios Estrangeiros. (1959, setembro 23). *Decreto-Lei n.º 42520 - Aprova, para ratificação, a Convenção n.º.111, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão*. Retrieved from <https://dre.pt/application/file/429360>
- Ministry of Defence. (2013). *Developing Joint Doctrine Handbook - Fourth edition*. Wiltshire: DCDC Editors.
- Morais, D. M. (2015). *A Integração da Perspetiva do Género nas Operações Militares, Vantagens e Desafios a Ultrapassar*. Lisboa: IESM.
- NATO. (2007). *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*. NATO.
- NATO. (2017). *BI-Strategic Command Directive 040-001 (Public Version) integrating UNSCR 1325 and gender perspective into the NATO command structure*. Belgium: NATO.
- NATO. (2019). *Gender perspectives in NATO Armed Forces*. Retrieved from NATO: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm



- OIT. (2019). *Igualdade e Discriminação*. Retrieved from OIT: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650835/lang--pt/index.htm
- Pereira, C. V. (2018). *A Igualdade de Género na Força Aérea*. Lisboa: IUM.
- Presidência do Conselho de Ministros. (2014, agosto 14). Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014. *Elaboração do II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (II PNA 1325)*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Presidência do Conselho de Ministros. (2018, maio 21). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018*. Retrieved janeiro 9, 2020, from Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/home/-/dre/115360036/details/maximized>
- Procuradoria-Geral da República. (1952, dezembro 20). *Convenção sobre os Direitos Políticos das Mulheres*. Retrieved from <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/convencao-dtospoliticosmulheres.pdf>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. (2018, maio 21). *Aprovar a Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação*. Retrieved from <https://dre.pt/application/conteudo/115360036>
- Santos, A. C. (2011). *As Forças Armadas e as Questões de Género na Perspectiva do Exercício do Comando (Trabalho de Investigação Individual do CEMC 2010/11)*. Lisboa: IUM.
- Santos, L. A., & Lima, J. M. ((Coordenadores), 2019). *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação - 2.ª edição, revista e atualizada*. (L. A. Santos, & J. M. Lima, Edits.) Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Segal, M. (1999). Funções Militares das Mulheres numa Perspectiva Comparada: Passado, Presente e Futuro. *Nação e Defesa*, 88, 15-43.
- UNSC. (2000, outubro 31). Resolução n.º 1325. *Adopted by the Security Council at its 4213th meeting*.
- Vaz, N. (2002). *Civilização das forças Armadas nas Sociedades Demoliberais*. Amadora: Edições Cosmos.
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report*. Geneva: World Economic Forum.
- XXII Governo. (2019). *Programa do XXII Governo Constitucional*. Retrieved janeiro 8, 2020, from <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/governo/programa-do-governo>



Apêndice A — Guião das Entrevistas

- P1.** Com base na sua experiência profissional, considera que a sua Instituição tem criado condições que visem a igualdade entre militares de ambos os sexos? Se SIM, essa criação tem sido constante ou notou-se que existiram *timings* que geraram preocupação? Pode fundamentar?
- P2.** Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres? Pode fundamentar?
- P3.** Sente que existem casos em que as mulheres são beneficiadas em detrimento dos homens? Pode fundamentar?
- P4.** Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres, para participarem em missões de todo o espectro? Pode fundamentar?
- P5.** Tal como na pergunta N.º 3, sente que nesta situação, existem casos em que as mulheres são beneficiadas em detrimento dos homens? Pode fundamentar?
- P6.** Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres, de participarem em cursos e ações de valorização profissional e pessoal? Pode fundamentar?
- P7.** Tal como na pergunta anterior, sente que nesta situação, existem casos em que as mulheres são beneficiadas em detrimento dos homens? Pode fundamentar?
- P8.** Alguma vez sofreu de algum tipo de discriminação, em contexto laboral, pelo fato de ser mulher? Se SIM, pode descrever a situação ou o âmbito em que ocorreu? Conhece algum caso na sua Instituição? Se SIM, que medidas foram adotadas?
- P9.** Na sua opinião, em que medida, as políticas de promoção da Igualdade de Género, em contexto militar, representam um fator de mudança organizacional ou se considera ser prática existente?



Apêndice B — Transcrição das Entrevistas

POSTO	NOME	ANTIGUIDADE/FUNÇÃO/EXPERIÊNCIA NO ÂMBITO DA IGUALDADE DE GÉNERO	SIGLA
CTEN	MÓNICA MAYMONE	Chefe do Gabinete de Perspetiva de Género da Marinha Portuguesa	M1
CTEN	SUZANA LAMPREIA	2.ª Oficial feminina mais antiga da Marinha Portuguesa	M2
MAJ	DIANA MORAIS	Coordenadora da área de repartição de recursos humanas da divisão de recursos do EME; Representante do EP na Equipa Interdepartamental do MDN da Igualdade de Género; Presidente do Comité da NATO para a Integração da Perspetiva de Género.	E1
TCOR	ANA JESUS	Oficial feminina mais antiga do EP.	E2
COR	ANA BALTAZAR	Oficial feminina mais antiga da Força Aérea Portuguesa e já pertenceu ao Grupo de Trabalho da FAP para a igualdade de género	FA1
MAJ	ANA SILVA	Chefe de Gabinete do Comandante do Comando Aéreo e em acumulação; Chefe do Grupo de Trabalho sobre Perspetiva de Género	FA2
TCOR	CARLA DOMINGOS	Oficial feminina mais antiga da Guarda Nacional Republicana	GNR1
TCOR	MARIA PEREIRA	Presidente da Comissão para a igualdade de género da GNR.	GNR2

P1. Com base na sua experiência profissional, considera que a sua Instituição tem criado condições que visem a igualdade entre militares de ambos os sexos? Se SIM, essa criação tem sido constante ou notou-se que existiram *timings* que geraram preocupação? Pode fundamentar?

- M1** – Sim. Existiram *timings* que originaram condições do ponto de vista logístico. Do ponto de vista de salário e promoções, ficou desde logo estabelecida essa igualdade. Com a entrada das primeiras mulheres militares na Marinha em 1992, foram necessárias mudanças, progressivas, em determinados campos de ação. À medida que embarcaram as primeiras mulheres em navios e submarinos, assim como em determinadas unidades em terra, procurou-se adequar os recursos logísticos (nomeadamente instalações e fardamento) de forma a harmonizar a dinâmica entre militares femininos e masculinos.
- M2** – Sim. *Timing*: Início dos anos 90 do século passado: Como símbolo da modernidade do nosso país, da promoção da igualdade de oportunidades e da integração das mulheres em profissões antes ocupadas somente por homens, as primeiras mulheres na Marinha entraram em 1992, para praças e Oficiais do quadro Técnico Superior Naval, inicialmente sem funções de chefia. A Escola Naval viria a admitir as primeiras cadetes em 1994, as outras academias já as tinham. *Timing*: 2016-2019 (talvez antes): Existiu uma quebra de candidatas à Marinha, tem sido promovida/divulgada nos últimos anos a possibilidade de ocupação de cargos variados pelas mulheres.
- E1** – Formalmente sim. No início, com as primeiras mulheres, houve maiores dificuldades e teve que se fazer um esforço maior, principalmente ao nível das infraestruturas, e só recentemente, é que foram resolvidas questões relacionadas com a inexistência de balneários para as mulheres trocarem de farda (especialmente com a chegada das primeiras Oficiais femininas ao EME e OCAD. Embora ainda haja algumas lacunas, entre as quais ao nível do fardamento (o novo regulamento de fardamento do EP aprovado, não contempla o uniforme para grávidas, não foi aprovado). Ao nível das infraestruturas, estão praticamente criadas as condições que visam a igualdade, com a adaptação feita às mesmas. Em termos legais, já está tudo definido para as mulheres poderem ingressar no EP. No entanto, existem ainda questões de pormenor que desconhecemos.
- E2** – Na minha opinião não sinto que tenham sido criadas condições que visem a igualdade entre militares de ambos os sexos, em especial no meu local de trabalho, mas também nunca senti que houvesse essa necessidade pois não sinto que o facto de ser do sexo feminino me tenha impedido de, até ao momento, desempenhar determinadas funções. Sinto que foram criadas condições de adaptabilidade (instalações e fardamento) para militares do sexo feminino e a possibilidade de se candidatarem a qualquer Arma ou Serviço/Curso, apenas isso. A única situação que despertou o meu interesse para este tema foi o facto de, para uma missão específica no estrangeiro, ser um requisito a seleção de militares do sexo feminino. Julgo que a existirem essas condições se prendem com *timings* (quotas) relacionados eventualmente com a imposição de existirem militares do sexo feminino no desempenho de determinadas funções.
- FA1** – Sim, mas com naturalidade. Eu pertenço ao grupo inicial de entradas pelo que poderei dizer que na FAP tem sido natural e constante. Não consigo destacar nenhum *timing* em especial. O que é a igualdade de género? Para mim eu diria que no limite será nem sequer pensarmos nisso, ou seja, todos temos acesso às mesmas oportunidades desde que as mereçamos. Claro que já tive situações em que acho que por ser mulher aconteceu desta ou daquela forma, mas nem sempre fui eu a prejudicada... os homens também podem sofrer com a questão da “desigualdade” de género.
- FA2** – Sim. A Força Aérea foi o primeiro Ramo a abrir as portas às mulheres, em 1988 tivemos as primeiras cadetes, e desde então foi uma evolução pouco a pouco, estando as especialidades abertas a todas as mulheres, aliás, as primeiras mulheres vieram para piloto-aviador, portanto não há limites para as mulheres. A ideia que tenho é que há igualdade de género e as condições são as mesmas. Nós temos um problema em Portugal grave, da diferenciação salarial em que as mulheres recebem menos do que os homens a desempenhar as mesmas funções, e às vezes com mais qualificações, ora isso por lei nunca



Igualdade e não-discriminação em contexto militar: a perceção das Oficiais

pode acontecer nas Forças Armadas. Nós temos tabelas salariais pelo posto, e portanto não há qualquer tipo de discriminação. É claro que num caso pontual, uma mulher pode-se ter sentido discriminada, mas também pode ter acontecido com homens. Discriminação positiva ou negativa. Algumas podem achar que foram favorecidas por serem mulheres, e o mesmo pode acontecer com homens, que podem por vezes achar que estão a ser prejudicados por serem homens ou pelo contrário que sofreram uma discriminação positiva em detrimento das mulheres, mas a regra é que há igualdade.

GNR1 – Sim. Penso que houve timings que geraram preocupação, mas atualmente a preocupação em criar condições iguais é permanente. Quando entrei para na Academia Militar (AM), apenas era possível concorrer à GNR Administração. Só após alguns anos, foi possível concorrer a GNR Armas. Perante esta diferenciação, penso que nos primeiros anos de entrada das mulheres na GNR, houve pressão em se igualar as regras para ambos os sexos. Atualmente, quer as mulheres, quer os homens, podem concorrer a qualquer arma ou serviço na AM.

GNR2 – Sim. Creio que ultimamente tem sido constante. A entrada de mulheres nos quadros da GNR remonta aos anos 90 e a Instituição teve de se adaptar, o que leva o seu tempo. As infraestruturas tiveram de ser adaptadas para permitirem o alojamento de militares femininas; a própria linguagem usada teve em atenção o facto de se estar perante a presença destas; as expectativas e as construções culturais acerca do assunto, tiveram a sua evolução e têm ainda um caminho a percorrer, que decorre da própria sociedade.

P2. Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres? Pode fundamentar?

M1 – As oportunidades são as mesmas tanto para militares do sexo masculino como para os do sexo feminino. O desenvolvimento da carreira militar na Marinha Portuguesa rege-se pelo princípio da igualdade de oportunidades na formação, promoção e perspetiva de carreira independentemente do sexo do militar (Estatuto dos Militares das Forças Armadas- EMFAR).

M2 – Sim. As mulheres podem exercer as mesmas funções de chefia, gestão e execução que os homens. Embora em algumas especialidades, para além de poucas voluntárias ainda não existiu nenhuma que passe nas provas de admissão de carácter físico, ex: Fuzileiros e Mergulhadores.

E1 – Não. No caso das FND, existem militares que preferem levar só homens porque vão ter menos problemas. Na escolha para os cargos, se calhar preferem escolher um homem, embora também possa acontecer o contrário, como acontece noutras as organizações, até porque as mulheres ficam grávidas. Mesmo em termos de oportunidades, vou dar um exemplo pessoal. Imagina que, por ser Tenente-Coronel, me convidavam para ir comandar uma FND. Como tenho uma filha de três anos, iria recusar, porque não quero deixar a minha filha. Este assunto das oportunidades é relativo, ou seja, não quer dizer que a Instituição não esteja a dar as mesmas oportunidades, mas na sociedade existe diferença entre ser homem e ser mulher e a questão da parentalidade ainda está associada mais à mulher, o que condiciona a escolha das pessoas. No fundo, pretendo transmitir que as oportunidades não são as mesmas, uma vez que as mulheres têm de fazer determinadas escolhas pessoais que condicionam a vida profissional. Este assunto carecia de um estudo. Ainda sobre este assunto, dou outro exemplo. No decorrer de uma palestra que estava a dar, um General transmitiu-me que queria levar consigo uma Capitão para uma FND, mas como ela pretendia engravidar, acabou por não a levar. Se fosse um militar masculino a querer ter filhos, não estaria tão condicionado a poder ir para uma missão. É preciso ver que quando se está a falar de oportunidades existem um conjunto de fatores que influenciam as mesmas.

E2 – Sim. Neste momento o desempenho de funções está relacionado com o Posto/Competências adquiridas na Arma ou Serviço ou por outra via e nunca relacionado com o sexo.

FA1 – A minha perceção é que sim. Em termos de chefia estamos a chefiar o que temos que chefiar... A questão essencial é que a organização conheça os seus recursos. Homens e mulheres têm valências diferentes e características físicas diferentes. Há que ser inteligente e gerir isso da melhor forma. Houve uma certa altura que havia muitos “condutores” femininos. Diziam-me que as senhoras eram mais cautelosas a conduzir... será isso? Se for, parece-me bem. A verdade é que temos 10% de desconto nos seguros porque temos menos acidentes... Eu, por exemplo, sou a primeira Adida. Na verdade, praticamente fui a primeira a ter a oportunidade porque também fui das primeiras a ser coronel.

FA2 – Creio que sim. As oportunidades são as mesmas na Instituição. A dúvida é se as oportunidades são as mesmas ao nível social, isto é, nós temos muitos trabalhos sobre a conciliação da vida familiar e profissional e há muitos estudos sobre este assunto, não é apenas a minha opinião, em que recai nas mulheres as obrigações familiares e domésticas, portanto, sim, a Força Aérea atribui as mesmas condições, mas se calhar uma mulher tiver os filhos a seu cargo, não se pode candidatar a uma missão no estrangeiro e depois disso reflete-se na carreira, reflete-se na nossa folha, na folha do vencimento, porque quem vai para fora recebe mais, na progressão também vai ter influência. Isto é, há fatores externos que vão influenciar a progressão e as oportunidades que as mulheres podem ter. Há um estudo interessante que se poderia fazer, em que a percentagem de mulheres a candidatarem-se é 10 a 15% (à FA), mas a percentagem de mulheres que participam em missões internacionais é ainda inferior. O mesmo se pode dizer em certos cargos, como é o caso das funções que assume, que não permitem ter filhas pequenas para ir buscar à creche, as minhas filhas já são crescidas, senão tinha de sair às 5 horas e não consigo fazer isso.

GNR1 - Atualmente sim. Quando entraram as primeiras mulheres para a GNR, após terminarem a formação, independentemente da nota final de curso que obtinham, só podiam escolher determinadas Unidades para exercerem funções, pois nem todas tinham instalações preparadas para as receber. Atualmente, penso que a grande maioria das instalações está preparada para receber militares de ambos os sexos.



Igualdade e não-discriminação em contexto militar: a perceção das Oficiais

GNR2 – Sim. Sinto que o que está na base é o mérito e, portanto, perante dois militares competentes e empenhados, um masculino e outro feminino, ambos têm as mesmas oportunidades. Pontualmente, pode existir alguma situação em que tal não exista, fruto da evolução referida.

P3. Sente que existem casos em que as mulheres são beneficiadas em detrimento dos homens? Pode fundamentar?

M1 – Não. Do ponto de vista jurídico, não é possível beneficiar mulheres em detrimento dos homens e vice-versa, dado que a legislação nessa área em vigor na Marinha ou Forças Armadas é bastante explícita e elucidativa. Existe também a preocupação por parte do comando e chefias, para que haja uma consonância no tratamento dado aos seus militares nesse âmbito.

M2 – Não. As que eventualmente sejam é culpa dos homens. Ou por ordem da biológica inerente à mulher, ex: maternidade.

E1 – Sim. Na minha opinião, são beneficiadas fundamentalmente, porque ainda há alguns militares, que ao olharem para um homem e uma mulher não vêm um militar. Até pode acontecer o contrário, ou seja, decidir-se escolher um militar para determinada função por ser mulher, associado ao mediatismo que pode dar. Agora concordo que são beneficiadas, mas o grande culpado é quem as beneficia. Claro que elas também podiam recusar benefícios por não ser justo, ou manifestar o desagrado de serem beneficiadas, mas o ser humano é assim. Temos que olhar para um homem e uma mulher como um militar, mas temos de perceber que as pessoas têm necessidades diferentes, quer seja mulher ou homem. Isto aplica-se ao nível das diferenças religiosas, orientações sexuais, entre outras situações. Um Comandante ao gerir pessoas tem de saber que elas são diferentes e, ao olhar para um militar, tem de saber que é uma mulher, ou homem, assim como se é pai ou não, pois poderá ter reflexo ao nível da disponibilidade do militar. No fundo somos todos militares e não é correto beneficiar alguém pelo género.

E2 – Não sinto. Sou um exemplo disso, como primeira mulher a terminar a AM nunca senti que fui beneficiada por ser do sexo feminino. Antes pelo contrário, senti uma responsabilidade ainda maior de mostrar como conseguia fazer o mesmo que os meus pares e nunca chegar mais longe à custa deles.

FA1 – Não sei bem... como disse anteriormente dá para os dois lados. Nós somos todos humanos e com uma história relativamente recente de mulheres na tropa. Mas tenho que confessar que não gosto, por exemplo, que quando estamos fardados os postos possam não contar..., ou seja, não me parece bem uma praça passar à frente de um coronel... a nossa educação civil deve ter alguns limites no contexto militar. Mas também não me parece bem que por vezes se chame a atenção do atavio de um militar e depois não se chama de uma saia mais curta...

FA2 – Não. Um pouco como a resposta à primeira pergunta. Se isso aconteceu alguma vez, possivelmente. Serem beneficiadas ou serem prejudicadas, e homens a serem beneficiados ou prejudicados, mas isso será certamente uma exceção, não é a regra.

GNR1 – Não. Porque as regras são iguais para as mulheres e homens militares, quer na entrada nas escolas de formação (Escola da Guarda, AM), progressão na carreira, na atribuição de licenças (assistência à família, casamento, funeral,...), vencimento, formação....

GNR2 – Pontualmente, pode existir alguma situação em que tal aconteça. Estas questões decorrem das já enunciadas construções culturais e ideologias construídas em sociedade. Poderão existir pessoas que tomem decisões baseadas em ideias preconcebidas erradas.

P4. Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres, para participarem em missões de todo o espectro? Pode fundamentar?

M1 – Sim. Se houver capacidade a nível de recursos humanos e/ou materiais/logísticos que comportem militares do sexo feminino i.e., alojamento e casas de banho próprias, a Marinha possibilita as mesmas oportunidades para todos os seus militares.

M2 – Sim. Mas existem missões internacionais específicas, em que poderá ser importante definir o género.

E1 – Não. Existem Oficiais que dizem que se pudessem escolher os militares, preferiam levar homens do que mulheres para uma FND. Assim, a escolha dos decisores não proporciona a mesma oportunidade. Ao nível das oportunidades, as mulheres também estão condicionadas pelas especialidades. No caso do Teatro de Operações (TO) da República Centro-africana (RCA), as FND são constituídas por unidades aprontadoras pertencentes a Paraquedistas ou Comandos e 70% da estrutura orgânica da Força é destinada a militares destas especialidades. Mulheres com a especialidade Comando, não existem e mulheres Paraquedistas, desde que as provas físicas de admissão são iguais (isto vai de encontro ao assunto das oportunidades), reduziram drasticamente o seu número. Atualmente devem existir somente cerca de duas Praças femininas com a especialidade Paraquedista. O tema das provas físicas é alvo de enormes discussões em diversos fóruns internacionais, não tendo as nações chegado a um consenso sobre o assunto. Há quem defenda que as provas físicas devem ser iguais e quem defenda que não, porque os homens são fisicamente diferentes das mulheres. Na minha opinião deverá haver duas modalidades de provas físicas: (1) PAF, necessárias à robustez militar, à saúde e para evitar lesões. Nestas provas incluem-se as PAF semestrais (extensões de braços no solo, abdominais e cooper), mas também as provas



relacionadas com flexões de braços na trave, flexões de pernas, entre outras relacionadas com a avaliação da condição física. Estas provas devem ser diferentes, porque os homens são, de um modo geral, mais fortes que as mulheres. Desta forma, com provas físicas iguais, os homens terão vantagem e serão beneficiados relativamente às mulheres. Neste contexto, ao se aplicar o princípio da igualdade, deve-se tratar por igual o que é igual e diferente o que é diferente; (2) Provas físicas para o desempenho da função. Estas provas devem ser iguais, mas devem estar muito bem definidas de forma a justificarem que realmente são necessárias para o desempenho de determinada função. Nestas provas incluem-se as provas de decisão (salto do muro e da vala e pântano), mas também provas de seleção desenhadas para a função (a marcha combinada com corrida, ou mar-cor, com mochila no acesso ao curso de Comandos é um bom exemplo de uma prova desenhada para a função, porque o militar tem realmente que fazer este esforço nas suas funções e em combate, por isso deve ser igual independentemente do género; por outro lado, as flexões de braços na trave já não são um bom exemplo de provas para a função, devendo ser diferentes para cada género). O Exército norte-americano, por exemplo, está a ter um grave problema, porque implementou um modelo de provas físicas iguais, independentemente do género e da idade (significa que um Soldado de 20 anos tem de fazer as mesmas provas que um general de 54 anos). No primeiro teste chumbaram acima de 80% das mulheres, o que significa que algo não está correto. No caso do EP, este problema é transversal. As provas físicas de admissão aos militares do RV e RC, são iguais para Oficiais, Sargentos e Praças e não são eliminatórias. O EP é o único ramo das Forças Armadas em que estas provas não são eliminatórias. Na AM e na ESE já temos provas físicas diferentes para homens e mulheres e provas diferentes entre estes estabelecimentos de ensino (e.g. na ESE obrigam uma mulher a fazer uma flexão de braços na trave e na AM não). Nas forças especiais (Comandos, Paraquedistas e Operações Especiais) as provas físicas são iguais independentemente do género. Esta é uma forma de garantirem que as mulheres não entram nestes cursos, embora até possa haver algumas que consigam, mas têm de estar acima da média. Sobre o tema das provas físicas verifica-se ainda outra incoerência relacionada com o nível de exigência. Na admissão de um militar nas fileiras exigimos elevados níveis de aptidão física, mas após o seu ingresso, deixamos de exigir níveis aceitáveis (e.g. PAF semestrais). O mesmo se aplica às forças especiais, que após conseguirem a respetiva especialidade, ficam permanentemente com esse título, mesmo que a sua condição física deixe de cumprir os requisitos da especialidade. Nestes casos, ao surgir um cargo para a respetiva especialidade, sairão beneficiados. A maioria dos Estado-membro da NATO têm PAF iguais com standards diferentes (diferentes entre homens e mulheres), o que considero ser justo, por se aplicar o princípio da igualdade.

- E2** – As oportunidades são iguais, no entanto já aconteceu sentir que por ser do sexo feminino não deveria de ir para um determinado TO por ser mais arriscado e eu ser mulher. É uma questão de desmistificar esta questão de que ser do sexo feminino “é ser mais fraca”. As competências profissionais não estão relacionadas com o sexo. E depois foi o que afirmei anteriormente relativamente ao requisito específico de ser do sexo feminino para ir para um determinado TO, é possível que se prenda com a missão específica e com aspetos culturais inerentes à missão e não propriamente com “quotas”.
- FA1** – Não sei, porque infelizmente não tenho experiência de missões. Eu tenho visto senhoras a ir nas missões. Nós somos 12% na FAP, pelo que também não será normal ver muito mais que essa percentagem numa missão, correto? O importante é: passamos os testes físicos, por exemplo, para operações especiais? Se sim, então vamos. Se não, então não dá... A Suécia tem um grupo de senhoras nas operações especiais que fizeram testes adaptados. Mas segundo eles precisavam delas nas missões para lidar com as civis afegãs (um exemplo que deram).
- FA2** – Sim. As oportunidades são dadas de forma igual. Os concursos quando são lançados são para ambos os sexos. Há situações de concursos para as Nações Unidas em que se incentiva a participação de mulheres neste tipo de missões, mas a Força Aérea não faz qualquer tipo de distinção. Há casos concretos, por exemplo da Colômbia, que eles diziam que davam primazia às mulheres, mas não foi a FA que decidiu isso. As NU têm tão poucas mulheres de outras nações, que tentam que as nações europeias participem mais com mulheres e houve homens que se candidataram, e mais antigos, que foram preteridos face à mulher, mas foi especificação da ONU. Em termos de oportunidades são das as mesmas oportunidades (na Instituição), a nível social não sei.
- GNR1** – Sim. Tal como já referido na questão anterior, quando existe a possibilidade de participar em missões, por norma, os militares são escolhidos mediante requisitos pré-definidos (Posto, Skills,...) e divulgadas a todos os que servem a Instituição, mediante a sua publicação na Ordem de Serviço de cada Unidade.
- GNR2** – Sim. Embora existam missões predominantemente desempenhadas por homens, as mulheres podem concorrer. Poderão existir razões que levem a que as mulheres não concorram, relacionadas com questões familiares ou outras, mas que, encontrarão a sua justificação em fatores que advém da própria sociedade onde estas estão inseridas.

P5. Tal como na pergunta N.º 3, sente que nesta situação, existem casos em que as mulheres são beneficiadas em detrimento dos homens? Pode fundamentar?

- M1** – Não. Do ponto de vista jurídico, não é possível beneficiar mulheres em detrimento dos homens e vice-versa, dado que a legislação nessa área em vigor na Marinha ou Forças Armadas é bastante explícita e elucidativa.
- M2** – Não. Resposta igual a P4.
- E1** – Sim. Oposto à P3.
- E2** – Não sinto. No momento em que percebi que poderia não ir para uma missão mais arriscada por ser do sexo feminino, não considerei que os meus camaradas homens eram beneficiados, mas antes que eu estava a ser discriminada por ser mulher.



FA1 – Acho que não.

FA2 – Respondi na anterior.

GNR1 – Não tenho em mente qualquer situação que tal tenha ocorrido. Desconheço se existe algum lugar onde possa ter sido solicitado um militar do sexo feminino.

GNR2 – Tanto as discriminações positivas como as negativas têm inconvenientes. Há que denunciar, caso se tenha conhecimento, para que se consiga evoluir. A fundamentação que encontro é a que enunciei na questão 3.

P6. Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres, de participarem em cursos e ações de valorização profissional e pessoal? Pode fundamentar?

M1 – Sim. Encontra-se fundamentado pelo EMFAR nomeadamente a igualdade de oportunidades, que consiste em perspetivas de carreira semelhantes nos vários domínios da formação e promoção.

M2 – Sim. Sim atualmente as mulheres candidatam-se ou são nomeadas para cursos em igualdade com os homens da instituição.

E1 – Sim. Considero que em termos de formação não existem problemas. Existem inclusive estereótipos que as mulheres são mais dedicadas aos cursos que os homens. No entanto se analisarmos algumas especialidades, como pedreiro, carpinteiro, operador de equipamentos de engenharia, entre outras, praticamente não têm mulheres. Desconheço se esta ausência se deve a opção própria das mulheres, ou falta de oportunidades.

E2 – Sinto que sim. Neste momento, qualquer curso de qualquer natureza está disponível para homens e mulheres.

FA1 – Sim. Não há muito a dizer sobre isto. Não vejo ninguém a queixar-se.

FA2 – Sim, são dadas as mesmas oportunidades. Falando de cursos mais específicos e exigentes a nível físico, como é o caso do recuperador-salvador, em que há uma série de provas físicas, em que mulheres que estejam bem preparadas talvez consigam passar, ou o caso do curso *Tactical Air Control Party*, em que as provas físicas são muito exigentes, há menos mulheres a concorrer, nem tenho ideia de que tenham concorrido nos últimos cursos, mas os concursos são abertos a todos. Todos podem concorrer. Quando abre um concurso as provas estão descritas e dada a exigência as mulheres não concorrer, uma vez que sabem à partida que não vão conseguir fazer.

GNR1 – Sim. A participação em cursos e ações de valorização profissional não são definidas mediante o género, mas sim mediante as necessidades da Instituição para as diferentes áreas de atuação (operacional, financeiro, logístico,...). No que diz respeito à valorização pessoal, penso que por norma a Instituição autoriza a frequência de cursos para ambos os sexos, através da licença para estudos, sem prejuízo para o serviço, ou seja, não existe uma diferenciação de género.

GNR2 – Sim. A questão da igualdade de género não é necessariamente a este nível. Decorre do facto de em sociedade o papel da mulher ainda estar muito associado a tarefas diferentes das desempenhadas por homens. Nesta área têm de continuar a ser dados passos para que a conciliação da vida profissional com a vida familiar atinja o mesmo patamar no caso dos homens e das mulheres. Por vezes, em sociedade, existe a ideia preconcebida de que o homem está disponível para frequentar cursos de valorização e que, se alguém tem de prescindir pela família, é a mulher. As normas sociais de base ainda têm um caminho a percorrer.

P7. Tal como na pergunta anterior, sente que nesta situação, existem casos em que as mulheres são beneficiadas em detrimento dos homens? Pode fundamentar?

M1 – Não. Mais uma vez, do ponto de vista jurídico, não é possível beneficiar mulheres em detrimento dos homens e vice-versa, dado que a legislação nessa área em vigor na Marinha ou Forças Armadas é bastante explícita e elucidativa.

M2 – Não. Resposta igual a P6.

E1 – Não. Já Explicado anteriormente.



Igualdade e não-discriminação em contexto militar: a perceção das Oficiais

E2 – Não sinto. Em qualquer curso/ação a que me candidatei fi-lo em igualdade de circunstâncias com camaradas homens.

FA1 – Não. Nestes casos, em particular, não vejo nada de diferente. Cada um de nós cria as oportunidades.

FA2 – Isto só se poderia colocar, por exemplo, se houvessem tabelas físicas diferentes, mas os critérios são os mesmos, porque tem haver com a missão. Não podemos querer que um recuperador homem tenha força para levantar outro homem e uma mulher possa ser admitida sem que tenha força para o levantar. Portanto as condições são as mesmas e não estou a ver que as mulheres sejam beneficiadas para este tipo de situações, ou prejudicadas, se cumprirem os requisitos são admitidas.

GNR1 – Não. As regras encontram-se definidas. Desde que sejam cumpridas não existe diferenciação de género.

GNR2 – Desconheço situações concretas. Há que denunciar, caso se tenha conhecimento, para que se evolua.

P8. Alguma vez sofreu de algum tipo de discriminação, em contexto laboral, pelo fato de ser mulher? Se SIM, pode descrever a situação ou o âmbito em que ocorreu? Conhece algum caso na sua Instituição? Se SIM, que medidas foram adotadas?

M1 – Não, sempre usufruí das mesmas oportunidades que os meus camaradas do sexo masculino. Nada a referir.

M2 – Sim. Situações ocorridas essencialmente no início de carreira e das comissões, primeiras mulheres Oficiais a bordo, tanto como superiores como inferiores hierárquicos, mas todas as situações ultrapassadas com sucesso. Nos elementos hierárquicos superiores exposição direta da situação, e as atuações agilizadas de forma bilateral. Nos elementos descendentes medidas de atuação adaptadas à situação, adaptação forma liderança e por vezes ordens por escrito.

E1 – Ausência de resposta. Ausência de resposta. Sim. Não foram adotadas nenhuma medidas porque as pessoas não se queixaram. A ausência de mecanismos para se fazerem queixas de discriminação relacionadas com a desigualdade de género também não facilita. Agora existe claramente discriminação, como em todas as outras organizações, mas não só entre género. Por exemplo, na orientação sexual, ou na seleção de militares para determinados cargos.

E2 – Sim, mas diria que aconteceu num momento em que a entrada de mulheres na Instituição militar era uma novidade e que o que a Instituição pretendia era proteger e até mesmo reter as mulheres que recrutava. Recordo que no momento em que dei recruta, existia uma grelha de avaliação altamente discriminatória e que nos itens que supostamente só os homens alcançavam (e.g. voz de comando (Ordem Unida), ...) fui discriminada e reclamei a mesma nota que os meus camaradas e foi-me concedida. Depois a situação da missão descrita anteriormente da FND. Nestes 28 anos muitas situações ocorreram, mas não valorizei por ter a noção de que tudo faz parte de um processo de adaptação e que a mulher está na Instituição militar para fazer o mesmo que faz o homem e não para ser igual a ele porque a sua condição feminina não o permite e porque perderá essa condição se tentar imitar o homem.

FA1 – Talvez. Há muito tempo era eu capitão e houve uma reunião importante em Portugal com norte-americanos. Eu e uma outra capitã, que pertencíamos ao grupo de trabalho, fomos nomeadas, não para estar na reunião, mas para durante dois dias acompanhar as esposas!!!! Se fosse hoje... Já como TCOR e numa direção, era eu que tinha que organizar os eventos culturais... não sou mais organizada do que os outros. Também tive um 1Sar, meu subordinado, que aproveitou eu não estar para não ir trabalhar. Como tive conhecimento disso, perguntei-lhe o que tinha acontecido. Respondeu que não gostava de fazer pedidos a mulheres!!!! São pequenas coisas e não são relevantes para a carreira. De discriminação não.

FA2 – Nunca. Estive ligada à área dos recursos humanos e por isso não é um ambiente tão masculino, já havia civis desde há muitos anos, muitas mulheres, muitos civis, era um ambiente aberto à presença de mulheres, isto quando eu cheguei em 1996, em que as mulheres estavam perfeitamente integradas. Não havia o problema das casas de banho conjuntas ou de fardas só para homens. Quando cheguei, as mulheres já eram uma presença constante. Agora como chefe de gabinete também não sinto qualquer tipo de discriminação. Todos os outros chefes de gabinete são homens e falamos perfeitamente. Às vezes é difícil para as mulheres. Eu fiz o curso na Academia, da minha especialidade éramos 5 e eu era a única mulher e sentia-me um pouco isolada, porque eles estavam juntos num alojamento e eu andava sozinha. Portanto ser mulher numa organização só de homens é difícil. Nunca me senti discriminada, mas sentia que era difícil ser mulher num mundo de homens. Não é que a Instituição criasse barreiras, mas era fruto das circunstâncias. Não tenho ideia de que alguma vez tenha sido reportado alguma situação de discriminação.

GNR1 – Não. Não tenho em mente qualquer situação que tal tenha ocorrido.

GNR2 – Não. Quando as mulheres começaram a prestar serviço nas Subunidades operacionais, houve situações pontuais de discriminação negativa e também positiva. Houve necessidade de intervenção da cadeia de comando.



P9. Na sua opinião, em que medida, as políticas de promoção da Igualdade de Género, em contexto militar, representam um fator de mudança organizacional ou se considera ser prática existente?

- M1** – No Gabinete de Perspetiva de Género, consideramos que a Marinha Portuguesa pode ser vista como um exemplo de promoção da igualdade de género, tanto do ponto de vista legal como prático: Exemplo disso, tem sido a preocupação com a ministração de cursos a todos os seus militares, militarizados e civis que abordam o tema em varias áreas (social, operacional, organizacional). Em 2019 foram ministradas 65 edições de um curso na área dos assuntos de género, em diversas unidades, num total de 1560 formandos. Nos dias de hoje, considero que já é uma pratica existente na minha organização.
- M2** – Primeiro discordo do nome atribuído “Igualdade de Género”. O primeiro principio é que a “igualdade de género não existe” porque se considerarmos os dois géneros Masculino e Feminino, são indivíduos diferentes, que acredito, com capacidades intelectuais iguais, mas biológicas diferentes, o que deverá existir é Igualdade de Oportunidades, e tratamento igual. O caso de igualdade de género em algumas situações está a ser levado ao extremo, e expõe-se as mulheres a situações e cargos que na ordem natural não aconteceriam, e estão a ser prejudicadas na sua orientação de carreira.
- E1** – As políticas públicas são fundamentais para a promoção da igualdade de género, porque impulsionam o seu desenvolvimento. Neste âmbito, os planos nacionais obrigam as organizações a cumprirem determinadas medidas, que são monitorizadas e avaliadas por entidades próprias. Destaca-se o Plano Setorial de Defesa Nacional para a Igualdade, que decorre do plano nacional (PSDNI), que obriga as Forças Armadas e o EP em particular, a desenvolver um plano de ação para cumprir as medidas estabelecidas no PSDNI.
- E2** – Na minha opinião são uma mais valia. Tudo faz parte de um processo de evolução e de mudança de mentalidades e, portanto, as políticas são bem-vindas desde que devidamente contextualizadas e desde que não sirvam para discriminar. Seria interessante haver mais divulgação/palestras do que é feito nesta área.
- FA1** – Eu acho muito importante a promoção da Igualdade de Género até porque não se trata só de mulheres. Pode ser uma mudança interessante se não for apenas uma questão de estar escrito num papel, mas eu acho que já está muito integrado na nossa cultura. Vejamos os direitos que os homens têm agora em relação ao nascimento dos filhos. Conheço vários que ficaram meses com os bebés (em vez das mães) e já ninguém estranha. O país evoluiu muito nos últimos anos e nós fazemos parte dele.
- FA2** – uma prática existente. As primeiras mulheres entraram em 1988 e em 1993 foi criado o grupo de trabalho para as questões da igualdade de género, pra resolver as questões relacionadas com a entradas das mulheres, como o caso do uniforme e de instalações. A FA tem acompanhado aquilo que são as diretivas das Nações Unidas, da NATO, da União Europeia, da CPLP, e a nível nacional, sob a égide do MDN, participamos na equipa interdepartamental para a igualdade de género e cumprimos o plano setorial, que contempla as medidas e metas a cumprir, e a FA cumpre-as.
- GNR1** – As políticas de promoção de igualdade estão a refletir uma mudança organizacional, sendo atualmente prática natural na GNR, porque as regras estão bem definidas e os deveres e direitos são iguais para ambos os sexos.
- GNR2** – As políticas de promoção da Igualdade de Género são indispensáveis à evolução da sociedade. Seria muito bom que não fosse assunto. Mas é, de facto, porque em sociedade a igualdade tem de existir em todas as vertentes. Considero muito positivo que organismos internacionais e nacionais discutam este assunto com isenção e que em contexto militar, também estas questões sejam abordadas de forma aberta, para que as tais ideias preconcebidas desapareçam.



Apêndice C — Questionário sobre a promoção da igualdade de género em contexto militar

- Q1** - Qual o seu Ramo das Forças Armadas ou GNR?
- Marinha
 - Exército
 - Força Aérea
 - GNR
- Q2** - Qual o seu escalão etário?
- Inferior a 25 anos
 - Entre 26 e 30 anos
 - Entre 31 e 35 anos
 - Entre 36 e 40 anos
 - Entre 41 e 45 anos
 - Mais de 51 anos
- Q3** - Quais as habilitações literárias? Indique, por favor, o nível académico mais elevado que concluiu
- 12.º ano de escolaridade ou equiparado
 - Bacharelato
 - Licenciatura
 - Mestrado
 - Doutoramento
- Q4** - Com base na sua experiência, considera que a sua Instituição tem conseguido criar condições que visem a igualdade entre militares de ambos os sexos?
- Não
 - Sim
- Q5** - Considera que, na sua Instituição, são dadas genericamente as mesmas oportunidades, a homens e mulheres?
- Não
 - Sim
- Q6** - Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres para participarem em missões operacionais?
- Não
 - Sim
- Q7** - Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres para participarem em missões internacionais?
- Não
 - Sim
- Q8** - Considera que, na sua Instituição, são dadas as mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em cursos e ações de valorização profissional e pessoal?
- Não
 - Sim
- Q9** - Alguma vez considerou sofrer de algum tipo de discriminação, em contexto laboral e dentro da Instituição, pelo fato de ser mulher?
- Não
 - Sim
- Q10** - Caraterize, por ordem de importância, as questões que considera permanentes resolver na Instituição Militar (Escala: 1 – Nada importante a 5 – muito importante). Marcar tudo que for aplicável.
- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Valorização remuneratória | | | | | |
| Falta de recursos humanos | | | | | |
| Prestações complementares e assistência na doença | | | | | |
| Escassez de recursos materiais e financeiros | | | | | |
| Ambiguidade da missão | | | | | |
| Promoção da igualdade de género | | | | | |
| Reconhecimento da sociedade | | | | | |

**Apêndice D — Enquadramento cronológico das políticas públicas de igualdade entre homens e mulheres**

Data	Entidade	Descrição
26/06/45	Nações Unidas	Carta das Nações Unidas
29/04/46	Nações Unidas	Comissão do Estatuto das Mulheres
09/07/48	Organização Internacional do Trabalho	Convenção sobre Trabalho Nocturno das Mulheres
10/12/48	Organização das Nações Unidas	Declaração Universal dos Direitos Humanos
02/12/49	Convenção das Nações Unidas	Convenção para a Supressão do Tráfico de Pessoas e da Exploração da Prostituição de Outrém
29/06/51	Organização Internacional do Trabalho	Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Mulheres e Homens Trabalhadores para Trabalho de Valor Igual
28/06/52	Organização Internacional do Trabalho	Convenção sobre Protecção da Maternidade
20/12/52	Assembleia Geral das Nações Unidas	Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher
20/02/57	Assembleia Geral das Nações Unidas	Convenção sobre a Nacionalidade das Mulheres Casadas
04/06/58	Organização Internacional do Trabalho	Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação
07/11/62	Assembleia Geral das Nações Unidas	Convenção sobre o Consentimento relativamente ao Casamento, Idade Mínima de Casamento e registo de Casamento
16/12/66	Assembleia Geral das Nações Unidas	Pacto Internacional sobre os direitos sociais, económicos e culturais
24/10/70	Nações Unidas	Resolução das Nações Unidas A/RES/25/2626
18/12/72	Nações Unidas	Resolução das Nações Unidas A/RES/27/3010
16/06/75	Organização das Nações Unidas	I Conferência Mundial sobre as Mulheres (Cidade do México)
18/12/79	Organização das Nações Unidas	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
17/07/80	Organização das Nações Unidas	II Conferência Mundial sobre as Mulheres (Copenhaga)
26/07/80	Estado Português	Lei 23/80 - Aprovou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
15/07/85	Organização das Nações Unidas	II Conferência Mundial sobre as Mulheres (Nairobi)
1988	Conselho da União Europeia	Declaração sobre Igualdade de Mulheres e Homens
17/05/94	Resolução do Conselho de Ministros	Promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres
04/09/95	Organização das Nações Unidas	IV Conferência Mundial sobre as Mulheres (Pequim)
24/03/97	Resolução do Conselho de Ministros	Plano Global para a Igualdade de Oportunidades
06/10/99	Organização das Nações Unidas	Protocolo Opcional à Convenção
2009	Conselho de Segurança das Nações Unidas	Resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre as Mulheres, a Paz e a Segurança
25/08/09	Estado Português	I Plano Nacional de Ação 1325
07/03/11	Conselho da União Europeia	Pacto Europeu para Igualdade de Género 2011-2020
fev/14	Conselho da União Europeia	Estratégia para a Igualdade de Género 2014-2017
26/08/14	Estado Português	II Plano Nacional de Ação 1325
14/03/16	Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores (Comissão Europeia)	Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género – 2016-2019
15/02/20149	Estado Português	III Plano Nacional de Ação 1325
31/11/2000	Conselho de Segurança das Nações Unidas	Resolução 1325 - Compromissos da Europa nas áreas de "mulheres, paz e segurança"



Apêndice E — Apresentação do resultado dos questionários

Variáveis		Marinha		Exército		Força Aérea		Guarda Nacional Republicana		Total	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Q1 Escala etária?	Inferior a 25 anos.	6	4,65	0	0,00	1	3,57	1	2,17	8	3,24
	Entre 26 e 30 anos.	24	18,60	7	15,91	4	14,29	12	26,09	47	19,03
	Entre 31 e 35 anos.	25	19,38	10	22,73	7	25,00	10	21,74	52	21,05
	Entre 36 e 40 anos.	34	26,36	14	31,82	6	21,43	14	30,43	68	27,53
	Entre 41 e 45 anos.	15	11,63	8	18,18	6	21,43	8	17,39	37	14,98
	Entre 46 e 50 anos.	16	12,40	4	9,09	2	7,14	1	2,17	23	9,31
	Mais de 51 anos.	9	6,98	1	2,27	2	7,14	0	0,00	12	4,86
Q2 Habilitações literárias	Doutoramento.	3	2,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	1,21
	Mestrado.	59	45,74	24	54,55	9	32,14	25	54,35	117	47,37
	Licenciatura.	62	48,06	19	43,18	19	67,86	21	45,65	121	48,99
	Bacharelato.	5	3,88	1	2,27	0	0,00	0	0,00	6	2,43
Q3 Condições que visem a igualdade entre militares de ambos os sexos?	Sim.	103	79,84	36	81,82	24	85,71	44	95,65	207	83,81
	Não.	26	20,16	8	18,18	4	14,29	2	4,35	40	16,19
Q4 Mesmas oportunidades, a homens e mulheres?	Sim.	100	77,52	35	79,55	23	82,14	41	89,13	199	80,57
	Não.	29	22,48	9	20,45	5	17,86	5	10,87	48	19,43
Q5 Mesmas oportunidades, a homens e mulheres para participarem em missões operacionais?	Sim.	92	71,32	27	61,36	21	75,00	38	82,61	178	72,06
	Não.	37	28,68	17	38,64	7	25,00	8	17,39	69	27,94



Q6 Mesmas oportunidades, a homens e mulheres para participarem em missões internacionais ?	Sim.	87	67,44	30	68,18	19	67,86	37	80,43	173	70,04
	Não.	42	32,56	14	31,82	9	32,14	9	19,57	74	29,96
Q7 Mesmas oportunidades, a homens e mulheres de participarem em cursos e acções de valorização profissional e pessoal ?	Sim.	115	89,15	39	88,64	24	85,71	43	93,48	221	89,47
	Não.	14	10,85	5	11,36	4	14,29	3	6,52	26	10,53
Q8 Alguma vez considerou sofrer de algum tipo de discriminação , em contexto laboral e dentro da instituição, pelo fato de ser mulher?	Sim.	54	41,86	19	43,18	8	28,57	13	28,26	94	38,06
	Não.	75	58,14	25	56,82	20	71,43	33	71,74	153	61,94
Q9 Caracterize, no seu entendimento, o nível de importância em resolver as seguintes questões no seio da Instituição militar.	Dignificação da condição militar.	4,48		4,61		4,57		4,02		4,42	
	Valorização remuneratória.	4,47		4,64		4,71		4,15		4,49	
	Falta de recursos humanos.	4,49		4,77		4,82		4,30		4,60	
	Prestações complementares e assistência na doença.	4,23		4,27		4,61		3,63		4,19	
	Escassez de recursos materiais e financeiros.	4,13		4,32		4,29		4,15		4,22	
	Ambiguidade da missão.	3,62		3,84		3,46		3,09		3,50	
	Promoção da igualdade de género.	3,60		3,57		3,57		3,02		3,44	
	Reconhecimento da sociedade.	4,22		4,48		4,25		3,91		4,22	
		Universo	Respostas	Universo	Respostas	Universo	Respostas	Universo	Respostas	Universo	Respostas
		285	129	112	44	61	28	73	46	531	247
		45,42		39,29		45,90		63,01		46,52	