

As Mulheres no Exército Português: perceção de integração e o desenvolvimento da carreira

Alferes RC
Helder Moreira



Coronel
Alexandre Moura



Alferes RC
Pedro Pinheiro



Alferes RC
Isabel Ribeiro



Introdução

Julgamos ser inegável que o aumento da participação feminina no mundo do trabalho constitui um dos mais notáveis desenvolvimentos das últimas décadas em todas as sociedades industriais desenvolvidas. Este fenómeno é concomitante com transformações não apenas nas esferas técnica, económica, demográfica, mas também na área sociocultural. Todavia, estas considerações não inviabilizam que continue a existir uma maior dependência da identidade feminina em relação aos contextos e significados de género. Sujeitas aos estreitos limites da feminilidade, as mulheres desenvolvem estratégias identitárias que revelam uma rigorosa gestão do comportamento e da imagem individualizada que procuram reproduzir aos restantes atores sociais, configurando uma identidade que visa ordenar princípios orientadores normativos que lhe impõem formas de controlo muito mais rígidos do que os que regulam a sexualidade masculina.

Neste sentido, a entrada de mulheres no domínio militar não deixa de revelar um campo de relações marcado pelas características do processo de construção assimétrica de género. Esta convicção é reforçada pelo facto de - ao contrário de outras organizações onde a estrutura simbólica da diferenciação entre géneros permanece implícita - as Forças Armadas terem historicamente desenvolvido princípios organizativos explicitamente “sexuados”, tendo secularmente funcionado como um “...campo social produtor de referenciais sobre papéis sexuais e, em particular, de uma conceção normativa de masculinidade que, por um lado, amplifica o modelo socialmente dominante e, por outro, participa ativamente na sua produção e reprodução...” (Carrilho, 1995, p.124).

Diferentes autores têm procurado demonstrar como o carácter essencialmente masculino da condição militar intervém na formação de identidades e estereótipos sexuais e como a exclusão das mulheres contribuiu para reforçar diferenças e codificar fronteiras entre géneros. A pseudo-supremacia dos atributos físicos sobre os restantes critérios de avaliação reforça o arquétipo masculino, tendo por base a noção de que as situações de combate representam a situação limite na qual o núcleo de masculinidade se demonstra e reforça. O mundo do soldado é caracterizado por “...uma masculinidade estereotipada (...) associado à guerra, ao poder, opressão, enquanto a não-masculinidade situa-se numa matriz simbólica de paz, passividade, maternidade, ineficácia, submissão” (Arkin & Dobrofski, 1995).

Com efeito, a perspetiva culturalmente dominante sobre o género situa homens e mulheres em categorias inequivocamente pré-definidas. As diferenças entre ambos são suportadas pela divisão do trabalho entre géneros, por distintas formas de expressão dos sentimentos e da sexualidade ou, ainda, por desiguais capacidades, representações, atitudes e comportamentos. Estas ideologias pré-construídas, reproduzidas e inculcadas nas diferentes socializações e nos distintos papéis desempenhados, assumem uma cristalização que se repercute nas estruturas e nas instituições sociais. Esses distintos papéis atribuídos permitiriam explicar processos de distinção simbólica a partir dos quais se constroem determinados estereótipos sexuais, associando ao masculino, traços de instrumentalidade, independência e dominação e ao feminino as características de

expressividade, dependência e submissão. A sobreposição de conteúdos e a assimetria destes significados têm uma íntima relação com a dominância simbólica do masculino e a sua representação como ser universal, enquanto ao feminino se faz corresponder um “Ser contextualizado” na privacidade da família e dos sentimentos. Assim se explica que uma mulher na ausência do seu meio natural – seja pelo contexto em que se encontra, seja pelo comportamento que assume – suscite um esforço de explicitação e justificação por parte dos observadores que não tem equivalente no caso do homem. Por conseguinte, o pensamento social encontrou formas de particularização das mulheres que entram nas denominadas “*profissões masculinas*” e que consistiriam na sua “*masculinização*”, enquanto os seus significados femininos permaneceram intactos nos limites contextuais em que se aplicam.

Neste âmbito, a orientação estratégica de muitos dos estudos efetuados, no sentido de conferir visibilidade e positividade ao feminino, salientando a existência de uma forma de pensamento, moralidade e práticas supostamente específicas das mulheres, conduziu a um modelo analítico de estrita oposição entre as categorias de homem e mulher, promovendo uma naturalização das diferenças inter-sexos construídas ao nível do senso comum que interessa desmistificar.

Divisão do trabalho entre géneros

Os estudos realizados sobre as sociedades primitivas revelam que a opressão das mulheres está originariamente ligada à sua capacidade reprodutiva. A reprodução, e tudo aquilo que lhe está associado (gravidez, parto, amamentação), faria da mulher um ser dependente da natureza e teria levado a uma divisão do trabalho entre os sexos. Esta primitiva divisão do trabalho começou a dar forma à subordinação da mulher ao homem. A divisão do trabalho por género implicou uma organização social e familiar baseada na dominação masculina e da marginalização e opressão das mulheres, onde se estabelecia uma diferenciação e valorização desigual entre o designado trabalho produtivo (associado ao homem) e o trabalho reprodutivo ou doméstico, relacionado com mulher. Por trabalho reprodutivo ou doméstico consideram-se as atividades desenvolvidas para a sobrevivência e reprodução do Homem, sendo as mesmas relacionadas com a produção de bens para consumo próprio (criação de gado, hortas, etc.), preparação de alimentos, limpeza, manutenção da habitação e vestuário, cuidados com as pessoas que requerem atenções especiais (doenças, deficiências, mobilidade reduzida, etc.). No que diz respeito ao trabalho produtivo, este encontra-se mais associado à atividade desenvolvida pelos indivíduos para produção de bens e serviços destinados à venda e consumo por parte de outros indivíduos. Regra geral, existe um retorno financeiro (salário/remuneração) decorrente desse trabalho.

O trabalho produtivo e o reprodutivo não deveriam ser encarados isoladamente, nem constituir-se como causadores de desigualdade, no sentido em que ambos deverão ser tidos como complementares e fundamentais para o desenvolvimento humano.

Participação das mulheres no mercado de trabalho

A participação das mulheres no mercado de trabalho é marcada por mecanismos de distribuição de recursos e oportunidades que têm vindo a sofrer alterações ao longo do tempo. Inicialmente, as mulheres desempenharam atividades socialmente consideradas da competência da mulher, tais como: limpeza, saúde, educação. Neste tipo de atividades, as mulheres teriam poucas oportunidades de ascender na carreira já que, na maioria dos casos, essas estruturas hierárquicas se encontravam sob o domínio masculino. Atualmente, a desigualdade decorrente da diferenciação entre homens e mulheres tende a atenuar-se, tendo estas vindo progressivamente a aceder a cargos que outrora apenas os homens poderiam ocupar.

Emancipação da mulher portuguesa - breve contextualização histórica

1ª República (1910-1926)

Na primeira década do séc. XX, os movimentos feministas começaram a fazer-se sentir em Portugal, tendo-se fundado, em 1909, a Liga Republicana das Mulheres Portuguesas. Tal Liga proclamava, entre outros, a luta pela igualdade entre os direitos do marido e da mulher, a igualdade jurídica e a ratificação do divórcio. Após a proclamação da República, a Liga encetou esforços no sentido de ser concedido à mulher o direito ao voto. A Associação de Propaganda Feminista, grupo proveniente da Liga, deu continuidade à luta nos primórdios da República. A sucessiva criação de associações femininas e feministas (Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas, 1914; Associação Feminina de Propaganda Democrática, 1915; e a Cruzada das Mulheres Portuguesas, 1916) deram continuidade à luta da mulher portuguesa pela sua emancipação.

O papel da mulher no Estado Novo (1926-1974)

No Estado Novo a situação da mulher regrediu, passando esta a desempenhar um papel passivo, secundário (na família e na sociedade em geral) e de submissão ao marido, cabendo-lhe apenas o governo doméstico. O marido era o chefe de família, o sustento da família e detentor do poder de decisão.

Segundo a Constituição de 1933, estabeleceu-se a igualdade dos cidadãos perante a Lei, mas com algumas exceções nomeadamente no que à mulher diz respeito e às “diferenças da sua natureza”. O Código Civil de 1934 consagrava o homem como o “chefe da família a quem a mulher e a criança deviam obediência”. O papel da mulher estava circunscrito, sobretudo, aos cuidados domésticos: “manter o asseio, a ordem e a alegria no lar”. Em 1933, no decorrer de um discurso, Salazar declarou que “o trabalho da mulher fora do lar desagrega este, separa os membros da família, torna-os estranhos” e que “à mulher

competete tornar a casa atraente e acolhedora, prestar ao marido a deferência e submissão como chefe de família”^[1].

O papel da mulher Pós 25 de Abril

A mulher portuguesa percorreu um longo caminho e travou inúmeras batalhas para conseguir a sua emancipação e a igualdade perante o homem. Nas últimas décadas, impôs-se, gradualmente, na sociedade portuguesa e conquistou o seu espaço nos mais variados domínios, desprendendo-se do retrato da mulher veiculado no Estado Novo.

Na atualidade, as mulheres apresentam-se como parte integrante do mercado de trabalho e, ao contrário do que acontecia anteriormente, são poucas aquelas que ficam em casa. Afirmar que já não existe desigualdade entre homens e mulheres pode parecer utópico. No entanto, essas diferenças tendem a esbater-se e a igualdade entre homens e mulheres ganha cada vez mais consistência.

A mulher nas Forças Armadas Portuguesas

A tradicional exclusividade de tarefas masculinas e femininas esbateu-se e o papel da mulher na família foi sofrendo alterações como consequência da sua integração profissional em áreas tradicionalmente reservadas aos homens. A incorporação de mulheres nas Forças Armadas pode considerar-se como um resultado do longo processo de defesa da igualdade de tratamento e oportunidades entre indivíduos de ambos os sexos (Alves, 1999).

De entre as grandes Instituições Sociais, a Militar foi, porventura, uma das mais fechadas em relação à inclusão do género feminino.

Por volta dos anos setenta do séc. XX, “a maior parte das Forças Armadas das democracias ocidentais passaram a admitir mulheres nas suas fileiras, rompendo com aquela que havia sido uma das mais estruturantes características das organizações militares: a exclusividade masculina” (Carreiras, 1999, p.5).

Apenas na última década do século XX se observou a abertura dos estabelecimentos militares às mulheres, numa perspetiva de profissionalização em tempo de paz. O interesse de uma análise sobre estas questões parece impor-se se pensarmos nas ruturas e alterações sociais que estes processos envolvem, aliado ao conjunto de profundas mutações que se desenrolam na instituição militar e na sociedade contemporânea.

O recrutamento militar feminino tem vindo a acontecer, efetivamente, num contexto de transformação estrutural das organizações militares e também de significativas alterações ao nível das relações sociais de género que, nas últimas décadas, têm

acompanhado a reconfiguração do modelo de participação social das mulheres.

Em Portugal, é relativamente recente a participação feminina nas Forças Armadas. Segundo Alves (1999), a primeira vez que os cidadãos do sexo feminino participaram em atividade militares remonta à I Grande Guerra quando o Corpo Expedicionário Português (CEP) enviado para França integrou mais de dez voluntárias graduadas em alferes, após a conclusão de um curso de primeiros socorros no Hospital Militar de Belém.

Nesta sequência da participação da mulher em apoio do CEP foi reconhecido, por decreto de 28 de Agosto de 1918, “a necessidade de preparar a mulher para desempenhar condignamente o papel de enfermeira militar e de criar enfermagem feminina nos hospitais do país, nos campos de batalha e noutros estabelecimentos congêneres...” (Alves, 1999).

A presença feminina nas forças militares manifestou-se em outra fase dissonante, referindo-se às enfermeiras pára-quadistas da Força Aérea Portuguesa que, em 1961, iniciaram uma participação que iria prolongar-se até 1973, desempenhando tarefas de assistência a feridos, militares e civis, durante a guerra em África (Carreiras, 1997). No primeiro ano foram brevetadas no paraquedismo e graduadas militares seis enfermeiras voluntárias, as quais, após um período de instrução militar básica e preparação física, prestaram serviço em Angola, Moçambique e Guiné.

Em 1972 foi publicada uma lei permitindo o recrutamento de mulheres para o desempenho de funções de médicas e farmacêuticas em qualquer Ramo das Forças Armadas. Aí se determinava que o período mínimo de prestação do serviço seria de um ano, com possibilidade de prorrogação, podendo as interessadas ser graduadas nos postos até Tenente-Coronel e Capitão-de-Fragata, conforme o ramo das Forças Armadas a que se destinassem (Carreiras, 1997). Contudo, nos anos seguintes à publicação deste texto legal, apenas a Força Aérea deu alguma continuidade ao processo, passando a admitir mulheres oficiais a exercer funções nos serviços de saúde.

O Exército, no ano de 1975, fez difundir uma diretiva para que fossem admitidas mulheres para o preenchimento de vinte vagas nos serviços de saúde, nos quadros de farmácia, estomatologia e veterinária. Previa-se a frequência de um curso de formação básica na Academia Militar (AM) cujas instalações chegaram a ser transformadas para acomodar os novos membros. No entanto, alguns acontecimentos políticos impediram a concretização desta iniciativa.

Durante algum tempo não se assistiu a nenhum desenvolvimento significativo. O interesse por esta questão voltou a reavivar-se, em 1984, quando foi anunciada uma proposta de lei, elaborada pelo Ministro da Defesa Nacional, onde se perspetivava o alargamento da obrigatoriedade do serviço militar às mulheres. No entanto, invocando a ausência de recursos financeiros e de condições estruturais necessárias, em 1986, por ocasião do debate relativo à nova lei do serviço militar (Lei n.º 30/87, de 7 de julho) abordou-se novamente o tema. Este diploma veio consagrar a dispensa do serviço militar obrigatório para as mulheres, sendo, apesar disso, ressalvados os casos de voluntariado,

e “salvaguardados os princípios constitucionais aplicáveis à proteção da igualdade dos cidadãos e da função social da maternidade, e especificidade do desempenho das funções militares”. As mulheres ganham, assim, a possibilidade de, em regime voluntário, se candidatarem à prestação de serviço militar.

Apesar disto, apenas no início dos anos 90 do séc. XX foram criadas condições que abriram, em definitivo, as Forças Armadas à prestação de serviço militar pelas mulheres.

Em 1991, a nova Lei de Serviço Militar cria condições legais que irão permitir o ingresso das mulheres nas escolas de formação de Oficiais e Sargentos com destino aos Quadros Permanentes das Forças Armadas.

Em Março de 1992, o Exército - onde as mulheres oficiais desempenhavam já funções como médicas e farmacêuticas - admitiu trinta e quatro jovens com vista ao cumprimento do serviço militar, e nesse mesmo ano, abriu as portas da Academia Militar e da Escola de Sargentos do Exército às mulheres (Carreiras, 1999).

As mulheres que entraram na vida militar, ainda que se distribuíssem predominantemente por sectores de apoio, já estavam também distribuídas por outras especialidades (Carreiras, 2004). Contudo, encontram-se várias restrições à entrada das mulheres em áreas da vida militar, como o combate (Carreiras, 2004), com uma imagem incompatível com o ser feminino (Castelão, 1999 *in* Silva, 2010).

O acesso das mulheres a posições de decisão continua a ser demorado (Ferreira, 1998; Santos e Amâncio, 2004; Viegas e Faria, 2001 *in* Silva, 2010, p.315). Como a este respeito refere Conceição Nogueira: Mesmo quando as mulheres chegam a ocupar postos de liderança é frequente que seja em sectores de atividade económica tradicionalmente femininos (Nogueira, 2006, *in* Silva, 2010, p.315).

Relativamente ao Exército, as mulheres representam 1,4% do efetivo dos QQPP (0,6% Oficiais e 0,8% Sargentos)^[2].

No gráfico 1 podemos observar a distribuição das militares dos QQPP por posto, à data do presente estudo, verificando-se que 39,7 % das mulheres dos QQPP do Exército se encontram na categoria de Oficial, e 60,2 % na categoria de Sargento. A grande maioria são Primeiro-Sargento, com uma percentagem de 43,6 de mulheres dos QQPP neste posto, seguindo-se o posto de Capitão com uma percentagem de 17,8. Os dados indicam que o número de mulheres decresce progressivamente conforme se ascende aos mais altos níveis da hierarquia.

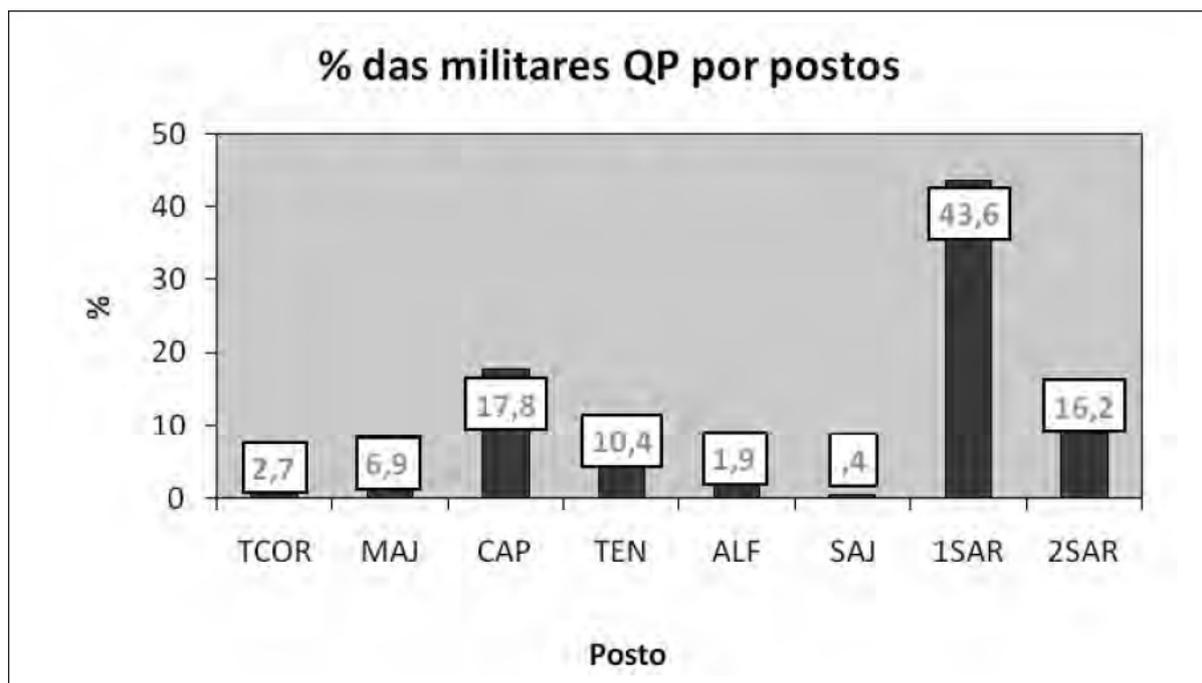


Gráfico1: Distribuição das mulheres dos QPP por postos

O gráfico 2 apresenta a distribuição das Oficiais dos QPP por especialidade, verificando-se que 24,3% têm a especialidade de Medicina e 22,3% de Administração Militar. Estas duas especialidades abarcam um total de 46,6 % das Oficiais QP, distribuindo-se as restantes por especialidades como Artilharia (11,7%), Farmácia (10,7), Medicina Veterinária (5,8%), Engenharia Militar, Transmissões e Cavalaria (4,9% cada), Técnico de Pessoal e Secretariado, Serviço de Material e Medicina Dentária (2,9 % cada), Técnico de Manutenção de Material e Infantaria (1 % cada).

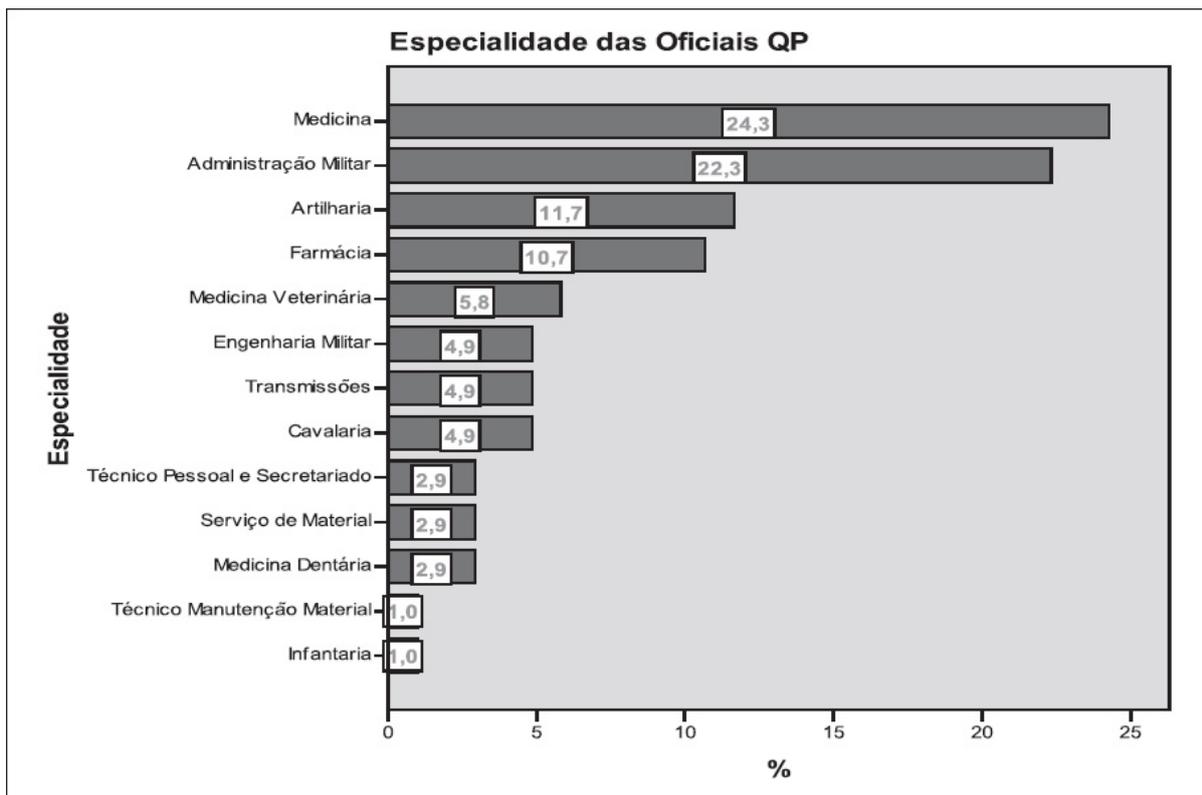


Gráfico 2: distribuição das mulheres Oficiais do QP por especialidade

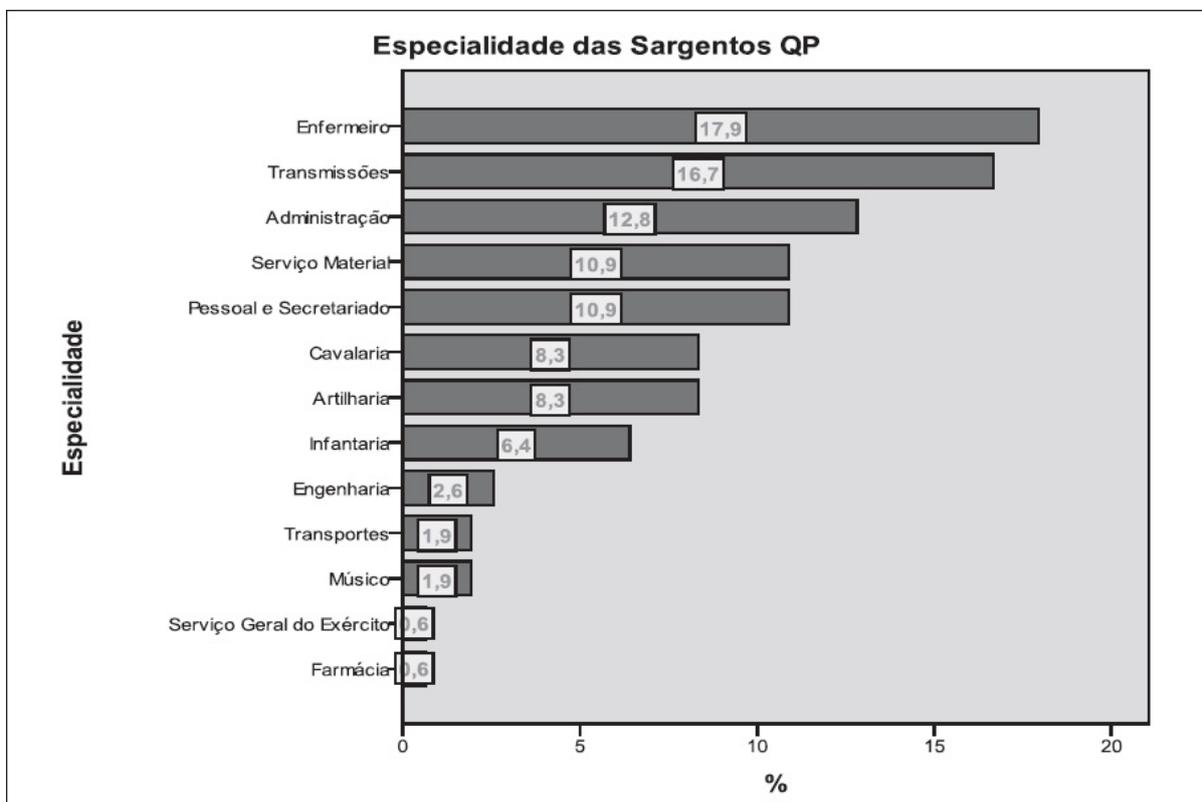


Gráfico 3: distribuição das mulheres Sargentos do QP por especialidade

O gráfico 3 apresenta a distribuição das Sargentos dos QPP por especialidade, verificando-se que 17,9% têm a especialidade de Enfermagem, 16,7% Transmissões, 12,8% Administração, 10,9% de Pessoal e Secretariado e Serviço de Material (respetivamente), 8,3% Cavalaria e Artilharia (respetivamente), 6,4% Infantaria, 2,6% Engenharia, 1,9% Transportes e Músico (respetivamente) e 0,6% Serviço Geral do Exército e Farmácia (respetivamente).

Analisando a distribuição por especialidade das Oficiais dos QPP (gráfico 2) e das Sargentos dos QPP (gráfico 3) verificamos que, em ambas as categorias, a grande percentagem das mulheres se encontra nas especialidades de apoio.

Metodologia

Com a elaboração deste artigo pretendemos analisar a integração/inclusão das mulheres no Exército, ao longo destes vinte anos, as suas motivações para ingressar na carreira militar e a satisfação sobre a sua situação na Instituição. O objetivo passa por compreender com maior clareza as representações das inquiridas e perceber as repercussões que estas acarretam no seu percurso profissional.

Para a consecução do exposto anteriormente decidiu-se, do ponto de vista metodológico, efetuar um estudo exploratório e descritivo com abordagem quantitativa e qualitativa.

Numa fase inicial procedeu-se ao levantamento documental e bibliográfico relacionado com a temática da igualdade de género, a conquista da mulher no mercado de trabalho e o subsequente ingresso nas Forças Armadas, particularmente no Exército Português. Seguidamente foi aplicado um inquérito por questionário auto-administrado, enviado por correio eletrónico a todas as militares dos QPP. Procedeu-se, também, à realização de entrevistas aos militares masculinos que presenciaram o processo de ingresso das mulheres na Academia Militar e na Escola de Sargentos do Exército e assistiram à integração e ao desenvolvimento da sua carreira no Exército Português.

A análise dos dados quantitativos provenientes do inquérito por questionário efetuou-se através do *software* PASW Statistics 18.

Inicialmente, foram enviados inquéritos, através do *software* LimeSurvey, para as duzentas e cinquenta militares dos QPP. Destas, cento e noventa e três abriram o e-mail. Contudo, apenas oitenta e seis iniciaram o preenchimento do questionário e somente sessenta e sete responderam até ao fim, constituindo-se assim, uma taxa de resposta de 26%.

Análise das entrevistas

Foram realizadas entrevistas aos militares que acompanharam a entrada das mulheres nas fileiras e que possuem uma perspectiva real, global, alicerçada na experiência. Com as entrevistas procurámos obter informação sobre o processo de ingresso das mulheres na Academia Militar e na Escola de Sargentos e uma visão masculina sobre a evolução das militares no Exército.

Na opinião dos entrevistados, o ingresso das mulheres no Exército, apesar de ser um processo já esperado, foi visto com alguma desconfiança. Este processo de integração/inclusão *foi difícil em termos infraestruturais, em termos do relacionamento interpessoal e em termos dos planos formativos, o Exército não estava, ao contrário de hoje, preparado* (E1)^[3].

Os entrevistados reconheceram a existência de alguns obstáculos na receção das primeiras mulheres. As principais preocupações e dificuldades de adaptação relacionaram-se não só com os alojamentos, mas também com as “relações interpessoais”, forma de tratamento, os limites físicos a impor às novas instruendas, as expectativas criadas relativamente ao desempenho, desconfiança da equivalente capacidade física entre homens e mulheres, assim como a capacidade de comando ou liderança destas.

As Unidades, Estabelecimentos ou Órgãos não estavam verdadeiramente preparadas para receber as primeiras mulheres. Os principais problemas percebidos na altura disseram respeito aos alojamentos, implicando *a reserva de uma caserna para um número reduzido de ocupantes, com a respetivas obras de adaptação. Nos exercícios, também teve que existir separação dos alojamentos e de locais para a higiene diária. As casas de banho dos locais comuns, salas de aulas, salas de convívio também foram um problema* (E2)^[4].

Os testemunhos dos entrevistados referem algumas resistências masculinas na aceitação de militares femininas. No início, as mulheres sofreram essencialmente de discriminação positiva, devido também a toda a pressão mediática envolvida no processo. Atualmente, consideram que a integração das mulheres no Exército é plena. No entanto, um dos entrevistados refere que *existirá sempre uma discriminação (preocupação) positiva (proteção), nomeadamente em armas combatentes onde os índices de disponibilidade física são mais elevados e onde nem sempre a resposta fisiológica dos militares do sexo feminino poderá atingir padrões de elevado desempenho* (E1).

“Na altura pareceu-me que houve críticas sobre a presença das mulheres no Exército, por causa dos problemas logísticos e de algumas diferenças de tratamento. Hoje considero que são encaradas com neutralidade” (E2).

Atualmente, segundo os entrevistados, a presença feminina é encarada com neutralidade, considerando a existência de mais vantagens do que inconvenientes com a entrada das mulheres para o Exército Português. Uma desvantagem diz respeito à discriminação

positiva que em parte envolve a aceitação das mulheres na instituição e que nem sempre é esquecida pelas estruturas de comando e direção. Poderá afetar as relações de trabalho em termos de equidade de direitos e dever de desempenho (E1). Como desvantagem é também toda a logística.

Como vantagem surge a visão diferente que a mulher trouxe “sobre alguns aspetos da vivência militar”.

“Considero que o Exército é, pelas suas características, uma organização “aberta” onde são espelhadas, de alguma forma as realidades da sociedade onde nos integramos. Neste contexto, considero que dissociar a realidade do Exército da realidade da sociedade portuguesa onde a mulher tem vindo a assumir um papel e importância crescentes carece de sentido e negá-lo seria negar os benefícios que daí advêm” (E3)¹⁵¹.

Quanto ao modo como a mulher observa/contextualiza e é observada/contextualizada pelos militares masculinos, os entrevistados consideram que não existem diferenças, embora exista algum *sentido de protecionismo, tanto no sentido homem-mulher, como mulher-homem* (E2). *A sua presença na organização e nos distintos postos e funções que ocupa é vista com naturalidade* (E3).

A entrada das mulheres em determinadas “Armas Combatentes e/ou Tropas Especiais” foi, para os entrevistados, uma boa opção. Contudo, um entrevistado discorda dessa opinião.

No decurso das entrevistas era inevitável confrontar os entrevistados com a questão da “mulher graduada”. Foi questionado como encaram a sua posição, estando sob seu Comando ou Chefia direta. Os entrevistados não consideram que existam diferenças no desempenho de funções e nas responsabilidades entre homens e mulheres.

“Tenho essa realidade no presente. Tenho mulheres sob meu comando, algumas delas com funções de chefia. No contexto do desempenho das funções e responsabilidades que lhes são inerentes não vislumbro diferença relativamente aos homens com idênticas funções” (E3).

Apesar de dois dos entrevistados não considerarem que estas sejam mais protegidas ou mais controladas pela “chefia directa” do que homens, um considera que sim, *essencialmente por motivos de natureza social e cultural* (E1).

Já vimos que a questão da igualdade de género tem sido uma preocupação nas Forças Armadas Portuguesas. Particularmente no Exército, os entrevistados consideram que não existem barreiras à igualdade de género. Contudo, *o excessivo paternalismo no tratamento da mulher e a conseqüente falta de equidade poderá despertar um sentido de aceitação não concorrente com essa ambição* (E1).

Curiosamente assiste-se, hoje em dia, a um número equivalente de homens e mulheres a partilhar a sua responsabilidade como pais, até no gozo da licença parental que é concedida aquando do nascimento de filhos. Esta é, também, uma prova de que o

empenho profissional é semelhante (E3).

Em termos globais, todos os entrevistados consideram que o Exército ganhou com a entrada das mulheres. No entanto, um entrevistado considera que *pode e deve continuar a ser equacionada a (não) utilização de mulheres em armas como a infantaria, nomeadamente para funções de chefia (E1).*

Caraterização da amostra

N Válidos	86
Média	33,3
Desvio-padrão	5,7
Mínimo	20
Máximo	51

Tabela 1 - Média de idades das Militares Femininas

Relativamente à idade das militares inquiridas verificamos que a sua média é de aproximadamente trinta e três anos. A militar com menor idade tem vinte anos e a de maior idade tem cinquenta e um anos.

Através do gráfico 4, verificamos que 40,7% se encontram na situação de casadas e 22,1% vivem em união de facto. No entanto, é importante referir que 33,7% das militares são solteiras, havendo uma pequena percentagem (3,5%) de divorciadas.

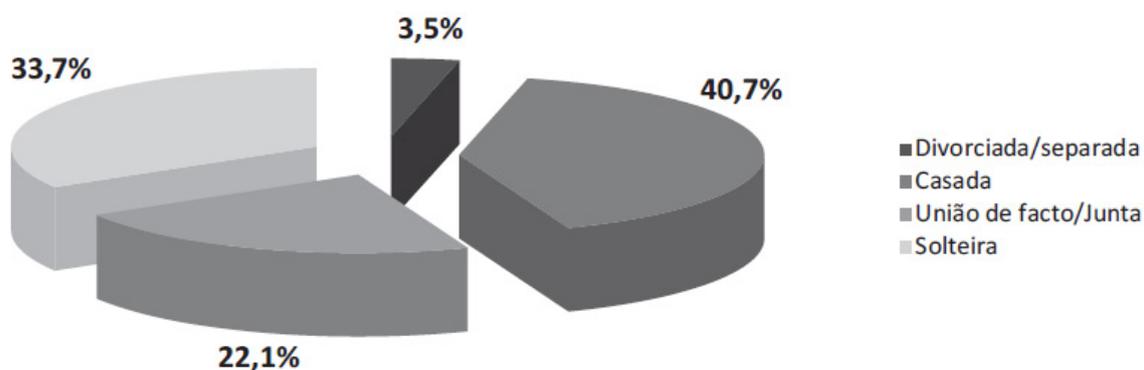


Gráfico 4: Caracterização do Estado Civil das Militares

De acordo com a tabela 2, das oitenta e seis militares que responderam a esta questão constata-se que: 53,52% não têm filhos, 24,4% têm apenas um filho, 16,3% têm dois filhos e apenas 5,8% tem mais do que dois filhos.

		Frequências	%
Válido	Não tem filhos	46	53,5
	1 filho(a)	21	24,4
	2 filhos(as)	14	16,3
	Mais que 2 filhos(as)	5	5,8
	Total	86	100

Tabela 2 - Número de filhos

Através do gráfico 5 podemos verificar que 41,9% das militares possuem o Ensino Secundário completo (12º ano), 31,4% possuem um curso superior (Licenciatura, Bacharelato) e que 25,6% das militares possuem um curso pós-graduado (Pós-graduação, Mestrado, Doutoramento ou Pós-doutoramento). A percentagem de militares com o 3º Ciclo (9º ano - antigo 5º ano) é de 1,2%.

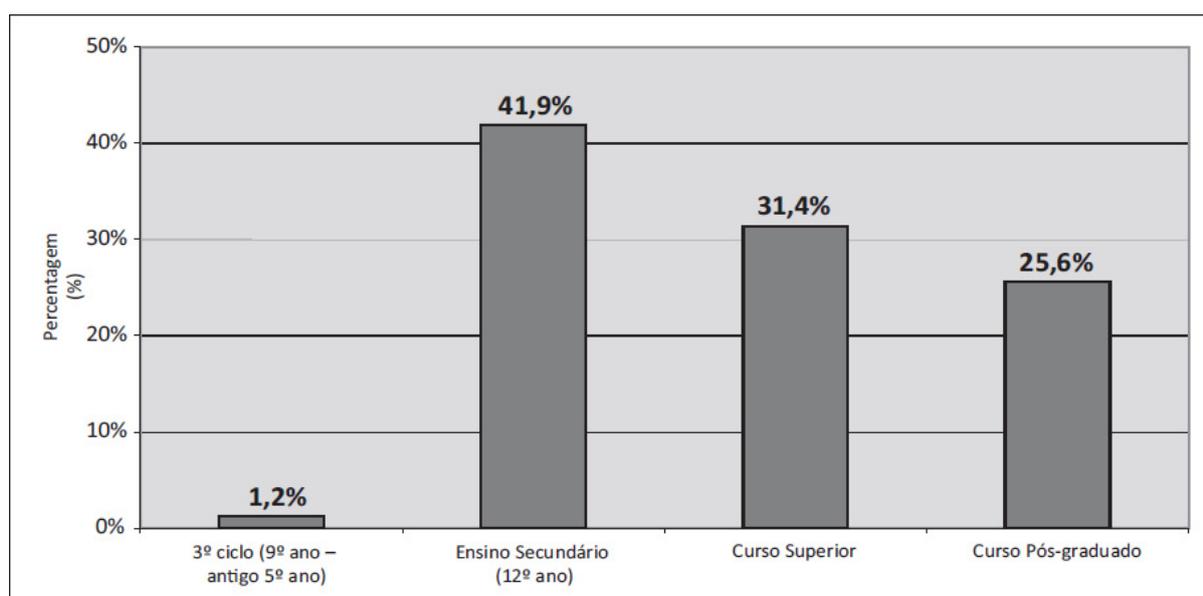


Gráfico 5: Nível de escolaridade completo

Relativamente ao nível de escolaridade do esposo/companheiro/namorado das militares inquiridas, observa-se que 39,2% completou o 12º ano de escolaridade. Com Curso Superior há 34,2% e com Pós-Graduação/Mestrado/Doutoramento/Pós-Doutoramento há 17,7%. De salientar ainda que com o 3º ciclo completo (9º ano - antigo 5º ano) existem 1,3% e que 2,5% terminaram o Ensino Secundário (11º ano - antigo 7º ano dos liceus). Quatro militares responderam que, atualmente, não têm nenhum relacionamento (tabela 3).

		Frequências	%
Válidos	Não frequentou a escola - Não sabe ler nem escrever	0	0
	3º ciclo (9º ano - antigo 5º ano)	1	1,3
	Ensino Secundário (11º ano - antigo 7º ano dos liceus)	2	2,5
	Ensino Secundário (12º ano)	31	39,2
	Curso Superior	27	34,2
	Pós-Graduação/Mestrado/Doutoramento/Pós-Doutoramento	14	17,7
	Não tem esposo/companheiro/namorado	4	5,1
	Total	79	100

Tabela 3 - Nível de escolaridade do esposo/companheiro/namorado
esposo/companheiro/namorado

		Frequências	%
Válidos	Agricultor, trabalhador da agricultura ou das pescas, criação de animais	1	1,3
	Operário (ex: operário, mecânico, operador de máquinas, camionista, canalizador, electricista, etc)	2	2,6
	Trabalhador administrativo (ex: empregado de escritório, secretária, empregado dos correios, rececionista, etc)	3	3,8

	Quadro técnico intermédio da administração pública ou de empresas privadas (ex: desenhador, fiscal, chefe da sec.)	1	1,3
	Quadro técnico superior da administração pública ou de empresas privadas	3	3,8
	Professor do ensino básico ou secundário	1	1,3
	Professor do ensino superior politécnico/universitário	1	1,3
	Agente/Praça das Forças de Segurança	2	2,6
	Oficial de Polícia/GNR	4	5,2
	Praça das Forças Armadas	3	3,8
	Sargento das Forças Armadas	19	24,3
	Oficial das Forças Armadas	23	29,5
	Profissional liberal (ex: advogado, arquiteto, médico, etc)	2	2,6
	Empresário, administrador ou diretor de pequenas e médias empresas com menos de cinco trabalhadores	2	2,6
	Empresário, administrador ou diretor de empresas com mais de cinco trabalhadores	1	1,3
	Outra profissão	6	7,7
	Não tem esposo/companheiro/namorado	4	5,2
	Total	78	100

Tabela 4 - Profissão principal do esposo/companheiro/namorado

A Tabela 4 representa as profissões principais do esposo/companheiro/namorado das militares que responderam ao inquérito. Verifica-se que 57,6% pertencem às Forças Armadas.

A Tabela 5 representa o nível de escolaridade do Pai das militares que responderam ao inquérito. Cerca de 47% responderam que o seu pai tem o 1º ciclo completo.

		Frequências	%
Válidos	Não frequentou a escola - Não sabe ler nem escrever	2	2,4
	Sem escolaridade - Não frequentou a escola mas sabe ler e escrever	3	3,5
	1º ciclo incompleto (frequentou a escola primária mas não a terminou)	1	1,2
	1º ciclo (Escola Primária completa - 4ª classe)	40	47,0
	2º ciclo (Ciclo Preparatório - 2º ano do ciclo)	4	4,7
	3º ciclo (9º ano - antigo 5º ano)	15	17,6
	Ensino Secundário (11º ano - antigo 7º ano dos liceus)	6	7,1
	Ensino Secundário (12º ano)	6	7,1
	Curso Superior	7	8,2
	Pós-Graduação/Mestrado/Doutoramento/ Pós-Doutoramento	1	1,2
	Total	85	100

Tabela 5 - Nível de escolaridade do Pai

A Tabela 6 representa o nível de escolaridade da Mãe das militares que responderam ao inquérito. Cerca de 43,5% responderam que a sua mãe tem o 1º ciclo completo.

		Frequências	%
Válidos	Não frequentou a escola - Não sabe ler nem escrever	4	4,7
	1º ciclo incompleto (frequentou a escola primária mas não a terminou)	7	8,2
	1º ciclo (Escola Primária completa - 4ª classe)	37	43,5
	2º ciclo (Ciclo Preparatório - 2º ano do ciclo)	7	8,2
	3º ciclo (9º ano - antigo 5º ano)	14	16,5

	Ensino Secundário (11º ano - antigo 7º ano dos liceus)	2	2,4
	Ensino Secundário (12º ano)	3	3,5
	Curso Superior	9	10,6
	Pós-Graduação/Mestrado/Doutoramento/ Pós-Doutoramento	2	2,4
	Total	85	100

Tabela 6 - Nível de escolaridade da Mãe

Ambos os quadros (tabela 5 e tabela 6) indiciam uma escolaridade tendencialmente baixa dos progenitores das inquiridas.

Pela amostra recolhida, através da tabela 7, verifica-se que a maior percentagem de militares (32,6%) reside no distrito de Lisboa, seguindo-se o distrito de Santarém (30,2%). As restantes militares distribuem-se pelos diversos distritos de Portugal Continental e Ilhas. De referir que os distritos de Beja, Bragança, Castelo Branco, Coimbra e Viana do Castelo não se encontram representados nesta amostra.

		Frequências	%
Válidos	Aveiro	6	7
	Braga	5	5,8
	Évora	1	1,2
	Faro	2	2,3
	Funchal	1	1,2
	Leiria	4	4,7
	Lisboa	28	32,6
	Portalegre	1	1,2
	Porto	3	3,5
	Santarém	26	30,2
	Setúbal	4	4,7
	Vila Real	1	1,2
	Viseu	2	2,3

	Ilha S. Miguel (Madeira)	1	1,2
	Ilha Terceira (Açores)	1	1,2
	Total	86	100

Tabela 7 - Distribuição das Militares por distrito onde residem atualmente

Através da tabela 8, verifica-se que a maioria das militares desta amostra (75,6%) vive em casa própria. Uma menor percentagem (11,6%) vive em casa dos pais. O resto da amostra afirma que vive em casa de outros familiares (2,3%), na Unidade de colocação (3,6%), numa casa do estado (4,8%) ou noutra situação (2,1%).

		Frequências	%
Válidos	Casa própria	65	75,6
	Casa dos pais	10	11,6
	Casa de outros familiares	2	2,3
	Na unidade de colocação	3	3,6
	Casa do estado	4	4,8
	Outra situação	2	2,1
	Total	86	100

Tabela 8 - Situação habitacional

Relativamente à situação em que se encontravam as militares no momento que se candidataram ao Exército, 69,8% responderam que eram estudantes, 16,3% responderam que estavam a exercer uma profissão civil, 8,1% estavam à procura do primeiro emprego e 3,5% afirmaram que estavam desempregadas. A percentagem de militares que referiram outra situação é de 2,3% (tabela 9).

		Frequências	%
Válidos	Exercia uma profissão civil	14	16,3

	Era estudante	60	69,8
	Estava a procura de 1º emprego	7	8,1
	Estava desempregada, depois de já ter exercido uma profissão	3	3,5
	Outro	2	2,3
	Total	86	100

Tabela 9 - Situação em que se encontrava quando se candidatou ao exército

A Tabela 10 representa a distribuição das militares desta amostra por posto, verificando-se que a grande maioria que respondeu a este questionário (41,7%) tem o posto de 1º Sargento, 22,6% tem o posto de Capitão, 14,3% o posto de Tenente e 10,7% de 2º Sargento. A percentagem de Alferes que respondeu foi de 2,4%, a de Majores 7,1%, havendo apenas uma Tenente-Coronel nesta amostra (1,2%).

		Frequências	%
Válidos	2º Sargento	9	10,7
	1º Sargento	35	41,7
	Alferes	2	2,4
	Tenente	12	14,3
	Capitão	19	22,6
	Major	6	7,1
	Tenente-Coronel	1	1,2
	Total	84	100

Tabela 10 - Posto atual

Análise e discussão dos resultados

Motivação para ingressar no Exército

		Estatística descritiva			Percentagem de resposta a cada ponto da escala				
		n	Média	Desvio-padrão	Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante
1.1	Atração pelas atividades e missões do Exército	67	3,96	1,007	4,5%	1,5%	20,9%	40,3%	32,8%
1.2	Obter alguma segurança profissional	67	3,61	1,314	9%	11,9%	22,4%	22,4%	34,3%
1.3	Atração pelos valores militares	67	4,16	,898	0%	4,5%	19,4%	31%	44,8%
1.4	Servir a Pátria	67	4,03	,852	0%	4,5%	20,9%	41,8%	32,8%
1.5	Não ter emprego/estar sem fazer nada	67	1,57	,957	67,2%	16,4%	10,4%	4,5%	1,5%
1.6	Não conseguir arranjar outro tipo de emprego	67	1,36	,753	77,6%	11,9%	7,5%	3%	0%
1.7	Sair de casa/ter independência	67	2,00	1,243	52,2%	14,9%	17,9%	10,4%	4,5%
1.8	Tradição familiar/influência familiar	67	1,64	1,190	72%	10,4%	4,5%	9,0%	4,5%
1.9	Ter amigos no Exército	67	1,42	,838	76,1%	10,4%	9%	4,5%	0,0%
1.10	Beneficiar dos incentivos/compensações na prestação do serviço militar	67	2,07	1,259	48%	19%	14,9%	13,4%	4,5%
1.11	Obter uma profissão remunerada	67	3,28	1,229	10,4%	14,9%	28,4%	28,4%	17,9%
1.12	Prestígio social dos militares	67	2,70	1,267	23,9%	17,9%	31,3%	17,9%	9%
1.13	Possibilidade de conhecer outros lugares e outras pessoas	67	3,06	1,192	13,4%	14,9%	35,8%	23,9%	11,9%
1.14	Forças Nacionais Destacadas (Kosovo, Líbano, etc.)	67	2,99	1,512	26,9%	13,4%	13,4%	26,9%	19,4%
1.15	Aventura/diversão/risco	67	3,36	1,287	11,9%	13,4%	22,4%	31,3%	20,9%
1.16	Sempre gostei de uniformes	67	2,18	1,278	46,3%	13,4%	19,4%	17,9%	3%

Tabela 11 - Análise das razões que levaram as militares a ingressar no Exército

Através da observação da tabela 11 podemos constatar os seguintes aspetos:

a)

As razões mais valorizadas pelas militares para o ingresso no exército são: 1.3 *Atração pelos valores militares*, apresentando a média mais elevada (4,16); 1.4

Servir a Pátria, com média de 4,03; *1.1 Atração pelas atividades e missões do Exército*, com média de 3,96. A opção de integrar a vida militar deve ter por base uma motivação intrínseca, assente na informação, nos interesses, no conhecimento das aptidões próprias e na atitude emancipatória, sem influências familiares ou outras. As razões avaliadas pelas militares como mais importantes traduzem isso mesmo, sendo essas as mais valorizadas, ao nível institucional, para ingresso no Exército.

b)

Ao contrário da alínea anterior, as variáveis *1.5 Não ter emprego/estar sem fazer nada*, *1.6 Não conseguir arranjar outro tipo de emprego*, *1.8 Tradição familiar/influência familiar* e *1.9 Ter amigos no exército* tiveram uma média inferior a 1,6, o que vai ao encontro da conclusão da alínea anterior, sendo estas consideradas razões extrínsecas para o ingresso no Exército e pouco valorizadas pelas militares.

c)

Relativamente às percentagens de resposta a cada ponto da escala, é de salientar as variáveis que apresentam percentagens acima dos 65% no ponto 1 (Nada Importante), sendo estas as mesmas da alínea anterior: *1.5 Não ter emprego/estar sem fazer nada* (67,2%), *1.6 Não conseguir arranjar outro tipo de emprego* (77,6%), *1.8 Tradição familiar/influência familiar* (72%) e *1.9 Ter amigos no exército* (76,1%).

d)

De salientar igualmente as variáveis que apresentam percentagens acima dos 70% na junção do ponto 4 (Importante) e do ponto 5 (Muito Importante), sendo estas as mesmas da alínea b): *1.3 Atração pelos valores militares* (75,8%); *1.4 Servir a Pátria* (74,6%) e *1.1 Atração pelas atividades e missões do Exército* (73,1%).

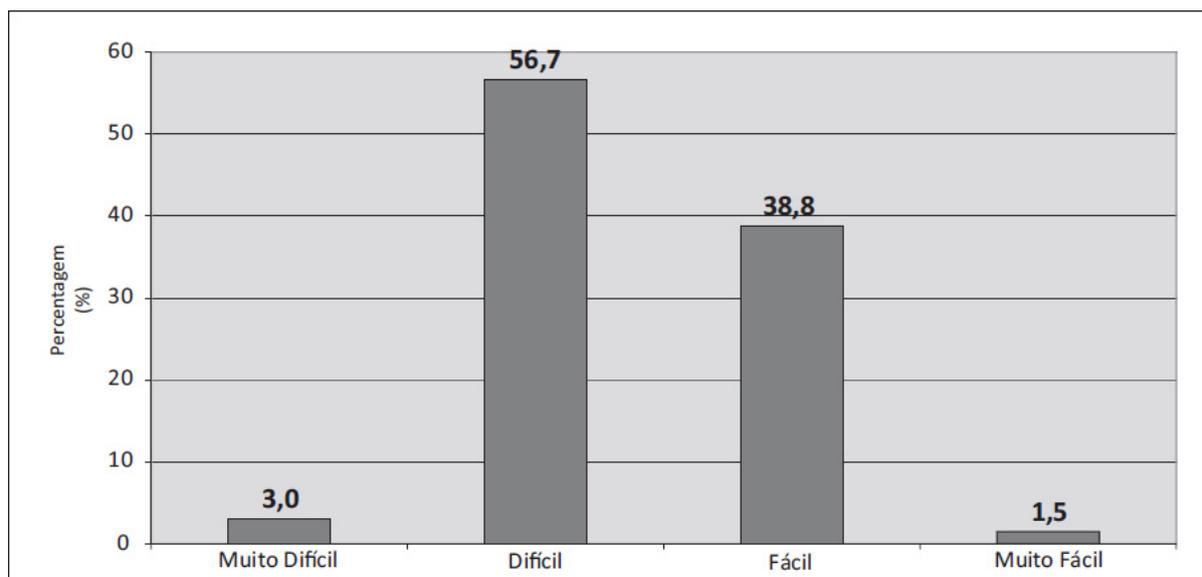


Gráfico 6: Opinião sobre o processo de adaptação/inclusão feminina das mulheres no Exército

Através do gráfico 6 podemos verificar que 59,7% (n=40) desta amostra é da opinião que o processo de adaptação/inclusão feminina das mulheres no Exército tem sido Difícil ou Muito Difícil, ao passo que 40,3% (n=27) é da opinião que tem sido Fácil ou Muito Fácil.

Relativamente às militares que consideram Fácil ou Muito Fácil a adaptação/inclusão das mulheres no Exército, na Tabela 12 podemos verificar as razões, por elas apontadas, que facilitaram esse processo. Apurou-se que 37,3% consideraram a adaptação fácil devido “às mulheres darem provas de terem uma boa capacidade de desempenho nas tarefas militares”. A opinião de que a “sociedade Portuguesa acolhe favoravelmente a presença de mulheres no Exército” obteve 22% das respostas. O facto de “existir espírito de camaradagem e ajuda entre homens e mulheres no Exército” foi escolhido por 20,3% das militares. A opção “os militares Masculinos aceitam bem a presença de mulheres no Exército” foi escolhida por 11,9%. Por último, e com menor percentagem de escolha (8,5%), para justificar a fácil adaptação das mulheres ao Exército ficou a opção “existir igualdade de oportunidades e tratamento entre militares masculinos e femininos”.

		Frequências	%
Válidos	Os Militares masculinos aceitam bem a presença de mulheres no Exército	7	11,9
	As mulheres dão provas de terem uma boa capacidade de desempenho nas tarefas militares	22	37,3

	A sociedade Portuguesa acolhe favoravelmente a presença de mulheres no Exército	13	22,0
	Existe igualdade de oportunidades e tratamento entre militares masculinos e femininos	5	8,5
	Existe espírito de camaradagem e entreatada entre homens e mulheres no Exército	12	20,3
	Total	59	100

Tabela 12 - Razões pelas quais consideram Fácil ou Muito Fácil o processo de adaptação/inclusão das mulheres no Exército

A Tabela 13 apresenta os resultados à pergunta “Quando uma mulher ocupa uma posição de Comando/Chefia para a qual tem competências tendo homens como seus subordinados, como pensa que eles a aceitam?”. Verifica-se que a maioria das militares inquiridas (60,6%) respondeu que “a dificuldade existe só no início”. A opção de “sempre com muita dificuldade” não obteve nenhuma resposta. Constata-se também que a percentagem de militares que vêem algum tipo de dificuldade é de 86,4%, ao contrário de 14% das militares que não vêem qualquer tipo de dificuldade.

De referir que não foram encontradas diferenças significativas entre as respostas das militares Oficiais e das militares Sargentos, em relação a esta questão.

		Com alguma dificuldade	A dificuldade existe apenas no início	Sem qualquer dificuldade	Total
Sargento	n	8	21	3	32
	% do Total	12%	31,8%	4,5%	48,5%
Oficial	n	9	19	6	34
	% do Total	13,6%	28,8%	9,1%	51,5%
Total	n	17	40	9	66
	% do Total	25,8%	60,6%	14%	100%

Tabela 13 - Visão das mulheres sobre como os seus subordinados (Homens) aceitam uma mulher a ocupar uma posição de comando/chefia para a qual tem competências

Através da Tabela 14, pode constatar-se que 53% das militares que responderam ao inquérito recomendariam sem dúvidas nenhuma o ingresso no Exército a uma amiga ou a uma familiar do sexo feminino. Já as que recomendariam se ela não tivesse outra alternativa de emprego contabilizam 30,3% da amostra. As que recomendariam o ingresso num ramo das Forças Armadas, ou nas Forças de Segurança (exceto o Exército) são 12,1%. E 4,5% simplesmente não recomendariam.

De salientar que 46,9% das inquiridas têm alguma relutância em recomendar o ingresso no Exército a uma amiga ou familiar.

Não foram encontradas diferenças significativas entre as respostas das militares Oficiais e das militares Sargentos, em relação a esta questão.

		Não recomendo	Recomendo se ela não tiver outra alternativa de emprego	Recomendo sem dúvidas nenhuma	Recomendo o ingresso na Marinha, Força Aérea ou Forças de segurança mas não no Exército	Total
Sargento	n	0	10	18	4	32
	% do Total	0%	15,2%	27,3%	6,1%	48,5%
Oficial	n	3	10	17	4	34
	% do Total	4,5%	15,2%	25,8%	6,1%	51,5%
Total	n	3	20	35	8	66
	% do Total	4,5%	30,3%	53%	12,1%	100%

Tabela 14 - Frequência de respostas à pergunta se recomendaria o ingresso no Exército a uma amiga ou a uma familiar do sexo feminino

Visão sobre o Exército

Através da observação da tabela 15 podemos constatar os seguintes aspetos:

a)

A variável que mais se destaca pela sua concordância é a *2.5 Gosto de servir Portugal e participar na defesa e representação do País*, apresentando a média mais elevada (4,09), que representa a vontade de bem servir a sua Pátria, que é inerente a todos os militares que juraram bandeira;

b)

No seguimento da alínea anterior, as variáveis *2.2 O Exército tem muita utilidade*, *2.4 Sinto-me atraída pelos valores característicos da vida militar*, *2.32 Sinto-me como fazendo parte de uma equipa*, surgem igualmente em plano de destaque, com uma média superior a 3,8. Estas variáveis fazem parte dos valores militares e do seu gosto pela profissão. Também as variáveis *2.20 A presença de mulheres veio favorecer o Exército* e *2.33 As mulheres militares têm de se esforçar mais que os homens militares para conquistarem o seu lugar e serem reconhecidas* obtiveram médias superiores a 3,90, reforçando a ideia que as militares que responderam ao inquérito acreditam que podem ser um valor acrescentado à instituição, mas que mesmo assim têm que se esforçar mais que os homens para serem reconhecidas pelo seu valor.

c)

2.8 Não interessa as funções que desempenho, desde que ganhe bem é a variável que apresenta a média menor (1,51), ou seja, maior discordância entre as militares que responderam ao inquérito, que se traduz na importância dada à função e no investimento pessoal na carreira militar em detrimento dos fatores financeiros. Outra variável que apresenta discordância elevada (1,55) é a *2.19 Sinto dificuldades em impor a minha autoridade junto dos meus subordinados*.

		Estatística descritiva			Percentagem de resposta a cada ponto da escala				
		n	Média	Desvio-padrão	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo completamente
2.1	As actividades e missões do Exército são atractivas	67	3,51	,877	1,5%	7,5%	43,3%	34,3%	13,4%
2.2	O Exército tem muita utilidade	67	3,82	,936	0%	6%	35,8%	28,4%	29,9%

2.3	No Exército obtém-se alguma segurança profissional	67	3,69	,891	2%	7,5%	28,4%	46%	16,4%
2.4	Sinto-me atraída pelos valores característicos da vida militar	67	3,90	,890	0%	6%	26,9%	38,8%	28,4%
2.5	Gosto de servir Portugal e participar na defesa e representação do País	67	4,09	,848	1,5%	3%	13,4%	49,3%	32,8%
2.6	Os Militares do Exército têm prestígio social	67	2,51	1,035	17,9%	34,3%	28,4%	18%	2%
2.7	Os vencimentos (salários) no Exército são bons	67	2,58	1,017	13,4%	37,3%	29,9%	16,4%	3%
2.8	Não me interessa as funções que desempenho, desde que ganhe bem	67	1,51	,805	65,7%	20,9%	10,4%	3%	0%
2.9	Gostar de ser militar é mais importante do que o vencimento (salário)	67	2,94	1,085	9%	23,9%	41,8%	14,9%	10,4%
2.10	Desde que goste do que faça não importa o local onde estou	67	3,01	1,148	9%	26,9%	28,4%	25,4%	10,4%
2.11	Estou no Exército devido às Missões de Apoio à Paz (missões no estrangeiro)	67	2,00	1,073	41,8%	28,4%	20,9%	6%	3%
2.12	As condições disponibilizadas pelo Exército agradam-me	67	2,67	,900	9,1%	31,8%	45,5%	10,6%	3%
2.13	Estou no Exército porque posso continuar com os meus estudos	67	1,82	1,029	50,7%	26,9%	13,4%	7,5%	1,5%
2.14	No exército tenho alojamento, salário e refeições. Permite-me ser independente e viver sem interferência de familiares e amigos	67	2,42	1,233	31,3%	20,9%	28,4%	13,4%	6%

2.15	O Exército reconhece o meu valor	67	2,85	,973	7,5%	28,4%	40,3%	19,4%	4,5%
2.16	Gostaria de ter ingressado na Marinha, na Força Aérea ou nas Forças de segurança em vez do Exército	67	1,84	1,109	55,2%	17,9%	17,9%	6%	3%
2.17	Sinto que os meus superiores hierárquicos não aceitam a minha autoridade	67	2,27	,994	22,4%	41,8%	25,4%	7,5%	3%
2.18	Sinto que os meus camaradas de posto não aceitam a minha autoridade	67	1,99	,844	28,4%	50,7%	16,4%	3%	1,5%
2.19	Sinto dificuldades em impor a minha autoridade junto dos meus subordinados	67	1,55	,585	49,3%	46,3%	4,5%	0%	0%
2.20	A presença de mulheres veio favorecer o Exército	67	3,91	,883	1,5%	1,5%	29,9%	38,8%	28,4%
2.21	A maior parte das vezes sinto-me discriminada positivamente	67	2,43	,925	19,4%	28,4%	41,8%	10,4%	0,0%
2.22	A maior parte das vezes sinto-me discriminada negativamente	67	2,52	,975	14,9%	34,3%	37,3%	10,4%	3%
2.23	Sinto que sempre tive as mesmas oportunidades que os meus camaradas do sexo masculino	67	3,10	1,208	10,4%	23,9%	22,4%	31,3%	11,9%
2.24	Não posso confiar nos meus camaradas	67	2,03	,904	32,8%	35,8%	28,4%	1,5%	1,5%
2.25	Sinto falta de confiança por parte dos meus superiores hierárquicos	67	2,18	,968	23,9%	47,8%	16,4%	10,4%	1,5%
2.26	Sinto falta de apoio por parte dos meus superiores hierárquicos	67	2,24	,986	25,4%	38,8%	22,4%	13,4%	0%
2.27	Sinto-me triste	67	2,16	1,136	37,3%	25,4%	23,9%	10,4%	3%

2.28	Receio que este trabalho me esteja a endurecer mentalmente	67	2,66	1,136	19,4%	23,9%	32,8%	19,4%	4,5%
2.29	Sinto-me frustrada	67	2,10	1,208	44,8%	17,9%	23,9%	9%	4,5%
2.30	«Tornei-me mais insensível para com as pessoas desde que comecei a exercer esta profissão	67	2,36	1,151	25,4%	37,3%	17,9%	14,9%	4,5%
2.31	Há uma boa relação entre militares masculinos e militares femininos	67	3,75	,785	0%	4,5%	32,8%	46,3%	16,4%
2.32	Sinto-me como fazendo parte de uma equipa	67	3,85	,744	0%	4,5%	22,4%	56,7%	16,4%
2.33	As mulheres militares têm de se esforçar mais do que os homens militares para conquistarem o seu lugar e serem reconhecidas	67	3,94	1,057	3,0%	7,5%	17,9%	35,8%	35,8%
2.34	No Exército, as mulheres são protegidas	67	2,42	,956	16,4%	40,3%	29,9%	11,9%	1,5%
2.35	No Exército, as mulheres são pouco levadas a sério	67	2,40	1,045	22,4%	34,3%	23,9%	19,4%	0%
2.36	No Exército, o facto de ser homem ou mulher não interfere na avaliação das capacidades e desempenhos de cada um	67	2,85	1,184	10,4%	34,3%	26,9%	16,4%	11,9%
2.37	As mulheres militares são mais controladas pela chefia directa do que os homens	67	2,70	1,073	11,9%	32,8%	35,8%	11,9%	7,5%
2.38	No Exército, as mulheres são antes de mais vistas como mulheres e só depois como militares	67	3,07	1,049	7,5%	22,4%	31,3%	32,8%	6%

Tabela 15 - Análise da visão das militares sobre o Exército

A Tabela 16 representa o grau de satisfação em termos globais das militares dos QQP com a sua experiência militar. Verifica-se que a maioria caracteriza a sua experiência militar com satisfação (91%). A percentagem de militares que se descreve insatisfeita é de 9%.

Ao compararmos a satisfação por classes (Sargentos: $M_{\underline{}}=4.41$ e $DP_{\underline{}}=.132$; Oficiais: $M=4.24$ e $DP=.128$) verifica-se, após a aplicação da ANOVA^[8], que as diferenças não são estatisticamente significativas ($F_{(1,64)} = .860$; $p=.357$).

		Frequências	%
Válidos	Totalmente insatisfeita	0	0
	Muito insatisfeita	1	1,5
	Insatisfeita	5	7,5
	Satisfeita	35	52,2
	Bastante satisfeita	23	34,3
	Plenamente satisfeita	3	4,5
	Total	67	100

Tabela 16 - Satisfação com a experiência militar

A Tabela 17 representa a avaliação das militares, em termos globais, da opção de terem decidido ser militares dos QQP no Exército. Verifica-se que a maioria considera ter sido uma opção positiva (98,5%). A percentagem de militares que descreve a sua opção como negativa é de 1,5%.

Ao compararmos a avaliação por classes (Sargentos: $M=4.44$ e $DP=.104$; Oficiais: $M=4.24$ e $DP=.101$) verifica-se que, após a aplicação da ANOVA, as diferenças não são estatisticamente significativas ($F_{(1,64)} = 1.961$; $p=.166$).

		Frequências	%
Válidos	Muitíssimo má opção	0	0
	Muito má opção	0	0
	Má opção	1	1,5

	Boa opção	45	67,1
	Muito boa opção	18	26,9
	Muitíssimo boa opção	3	4,5
	Total	67	100

Tabela 17 - Avaliação relativamente à opção de ser militar dos QQPP no Exército

Os quadros seguintes representam emoções que as militares femininas sentem em relação ao Exército Português. Obtivemos um conjunto de respostas das inquiridas que nos permitem perceber que sentimentos têm em relação à Instituição.

A esta parte do questionário responderam apenas trinta e oito militares, dezassete Oficiais e vinte e um Sargentos (Tabela 18).

O “orgulho” por representarem o Exército Português foi o sentimento mais referido, tanto pelas Oficiais (29,4%) como pelas Sargentos (28,6%). As Sargentos referiram ainda sentir uma “realização profissional” (28,6%), enquanto apenas uma militar Oficial referiu este sentimento.

Como emoções positivas face à Instituição, tanto Oficiais como Sargentos, destacam a “camaradagem” (17,6% das Oficiais e 9,5% das Sargentos) e os “valores militares” (11,8% das Oficiais e 9,5% das Sargentos), como algo que mais admiram no Ramo.

A estabilidade profissional ou “segurança” que a profissão militar oferece é mencionada por três militares (uma Oficial e duas Sargentos).

As Oficiais referem, com uma resposta cada, os sentimentos de “gratidão” e “otimismo”, enquanto as Sargentos referem, igualmente, com uma resposta cada, o “reconhecimento”, a “coragem” e o espírito de “sacrifício” exigido na profissão.

O sentimento de “alegria/entusiasmo” pela sua profissão foi referido unicamente por militares Oficiais (17,6%).

Emoções Positivas				
	Oficiais	%	Sargentos	%
Orgulho	5	29,4	6	28,6
Camaradagem	3	17,6	2	9,5
Alegria/Entusiasmo	3	17,6	0	0,0
Valores Militares	2	11,8	2	9,5

Satisfação/Realização Profissional	1	5,9	6	28,6
Otimismo	1	5,9	0	0,0
Gratidão	1	5,9	0	0,0
Segurança	1	5,9	2	9,5
Reconhecimento	0	0	1	4,8
Coragem	0	0	1	4,8
Sacrifícios	0	0	1	4,8
Total	17	100	21	100,0

Tabela 18 - Emoções positivas das militares em relação ao Exército Português

No que diz respeito às emoções negativas (Tabela 19), o número de respostas diminuiu. Somente vinte e um militares responderam, sendo catorze Oficiais e sete Sargentos. No entanto, é interessante analisar as emoções negativas apresentadas pelas inquiridas. As Oficiais, com igual percentagem (21,4%), demonstram “frustração” de expectativas e o sentimento de “tristeza” em relação à instituição.

A “falta de reconhecimento” da Instituição na sociedade é referida por 14,3% das Oficiais, assim como pela mesma percentagem de Sargentos.

O sentimento negativo em relação à “chefia” é referido por uma Oficial e por um Sargento, assim como o sentimento de “desânimo/desilusão”.

As militares Oficiais referem ainda como aspetos negativos o “conformismo/inércia” na mudança, a “falta de disciplina” e a “solidão”. É importante referir que surge, apenas com uma resposta, a perceção da falta de igualdade ou “discriminação”.

As militares da classe de Sargentos sentem uma “desvalorização da carreira” militar e uma “deterioração dos valores” e princípios militares.

Emoções Negativas				
	Oficiais	%	Sargentos	%
Frustração	3	21,4	1	14,3
Tristeza/Revolta	3	21,4	1	14,3
Falta de Reconhecimento	2	14,3	1	14,3
Chefia	1	7,1	1	14,3
Conformismo/Inércia	1	7,1	0	0,0

Desânimo/Desilusão	1	7,1	1	14,3
Falta de Disciplina	1	7,1	0	0,0
Solidão	1	7,1	0	0,0
Desvalorização da Carreira	0	0,0	1	14,3
Deterioração dos valores	0	0,0	1	14,3
Discriminação	1	7,1	0	0,0
Total	14	100,0	7	100,0

Tabela 19 - Emoções negativas das militares em relação ao Exército Português

Bibliografia

Alves, José (1999). As Mulheres e as Forças Armadas, *Nação e Defesa*, 88, 2ª Série, 71-80.

Arkin, W. & Dobrofski, L. (1995). Military Socialization and Masculinity. *Journal of Social Issues*, 34 (1), 47.

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

Carreiras, Helena (1999). Mulheres militares em Portugal (1992-1998) Políticas, Processos e Protagonistas, *Nação e Defesa*, 88, 2ª Série, 81-111.

Carreiras, Helena (1999). Editorial. *Nação e Defesa*, 88, 2ª Série, 5.

Carreiras, Helena (2004). Mulheres em Contextos Atípicos: lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas forças armadas. *Etnográfica*, 1, 91 115.

Carrilho, Maria (1995). *As Mulheres e a Defesa Nacional*. Lisboa. Comissão da Condição feminina, Cadernos da Condição Feminina

Ministério da Defesa Nacional (2011-2013). *Plano para a Igualdade de Género do Ministério da Defesa Nacional*.

Movimento Democrático de Mulheres, (2004). *Alguns Marcos da Luta das Mulheres em Portugal*, recuperado em 24/10/12 de http://www.mdm.org.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=53&Itemid=30.

Silva, S. (2010). Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina. In Comissão Para A Igualdade No Trabalho E No Emprego (CITE), A

^[1] _ Movimento Democrático de Mulheres, 2004.

^[2] _ Dados disponibilizados na intranet do Exército Português, recuperado em Outubro de 2012.

^[3] _ Entrevistado 1.

^[5] _ Entrevistado 2.

^[5] _ Entrevistado 3.

^[6] _ M - média

^[7] _ DP - desvio padrão

^[8] _ ANOVA - analysis of variance