



Universidade do Minho

Instituto de Ciências Sociais

Andreia Daniela de Jesus Nunes

Debates e representações da mulher nas Forças Armadas Portuguesas: da abertura à criação do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (1990-2020)



Universidade do Minho

Instituto de Ciências Sociais

Andreia Daniela de Jesus Nunes

**Debates e representações da mulher nas
Forças Armadas Portuguesas: da abertura à
criação do Plano Setorial da Defesa Nacional
para a Igualdade (1990-2020)**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em História

Trabalho efetuado sob a orientação do

Professor Doutor Bruno Madeira

Direitos de autor e condições de utilização do trabalho por terceiros

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição
CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer o contributo que o Professor Bruno Madeira deu a este trabalho, por ter aceitado o convite para orientar a minha dissertação de mestrado, o incansável apoio que demonstrou ao longo do trabalho, a disponibilidade para apontar os erros e para fazer sugestões e comentários, bem como a constante valorização do trabalho desenvolvido. Todos estes aspetos foram essenciais e determinantes para o desenvolvimento desta tese.

Em segundo lugar, agradeço à minha família que sempre me apoiou e incentivou ao longo deste percurso. Gostaria de reconhecer também o inestimável apoio do Joel, a paciência que sempre demonstrou para me ouvir falar sobre o assunto, o enorme carinho e incentivo que me deu para concluir esta etapa.

Por último, gostaria de reconhecer o papel decisivo que a instituição militar portuguesa teve na realização desta investigação, a permissão para aplicar o inquérito por questionário, para realizar as entrevistas em profundidade e o fornecimento dos dados estatísticos sobre a evolução e distribuição do contingente de mulheres no nosso país. Deixo o meu sincero agradecimento à Major Alexandra Nascimento, que colaborou comigo nas instalações do Exército, ao Primeiro-Sargento Francisco Antunes, do Gabinete de Perspetiva de Género da Marinha, e ao Tenente-Coronel Nuno Quirino Martins da Força Aérea. Resta-me, por fim, dirigir uma palavra de agradecimento a todas as mulheres militares que se disponibilizaram para participar neste estudo.

Declaração de integridade

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Statement of Integrity

I hereby declare having conducted this academic work with integrity. I confirm that I have not used plagiarism or any form of undue use of information or falsification of results along the process leading to its elaboration.

I further declare that I have fully acknowledged the Code of Ethical Conduct of the University of Minho.

Debates e representações da mulher nas Forças Armadas Portuguesas: da abertura à criação do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (1990-2020)

Resumo

Este trabalho centra-se no estudo da participação das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas entre 1990 e 2020. Este quadro cronológico engloba três momentos axiais: i) em 1990, a abertura legal das Forças Armadas Portuguesas às mulheres; ii) em 2010, a extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional; iii) em 2020, a criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional. O objetivo central deste trabalho é contribuir para o estudo das questões de género em contexto militar, procurando aferir o impacto da cultura no processo de construção social do género e a sua influência na carreira militar das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas. Assim, num primeiro momento, abordamos o enquadramento histórico e legislativo da participação feminina na instituição militar portuguesa; num segundo momento, apresentamos a postura e a reação dos partidos políticos com representação parlamentar em Portugal nos três principais recortes temporais; em seguida, traçamos a evolução do contingente militar feminino pelos ramos militares, postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço; e, por último, realizamos entrevistas e aplicamos um inquérito por questionário a mulheres militares das Forças Armadas, através dos quais foi possível discutir o impacto dos estereótipos de género na carreira militar feminina e compreender o contexto, a realidade e as perspetivas de integração que as mulheres encontram ao ingressar em funções, até aí, exclusivamente masculinas.

Palavras-chave: desigualdade; estereótipos; Forças Armadas Portuguesas; género; mulher militar.

Debates and representations of women in the Portuguese Armed Forces: from opening to the creation of the National Defense Sector Plan for Equality (1990-2020)

Abstract

This research studies women's military integration in the Portuguese Armed Forces between 1990 and 2020. This framework chronological includes three main moments: i) in 1990, the opening Portuguese Armed Forces to women; ii) in 2010, the extension of National Defense Day to women; iii) in 2020, the creation of the Equality Office of the Ministry of National Defense. The objective of this work is add to the study of gender issues in a military context, measuring the impact of gender stereotypes in the feminine military career in Portuguese Armed Forces. Therefore, in the first moment, we approach the historical and legislative framework of feminine participation in the Portuguese military institution; in a second moment, we reflect on the reaction and posture of the Portuguese political parties in three moments; after that, we trace the evolution of the feminine contingent in the military branch, hierarchical positions, specialties and service provision regimes; finally, we carried out interviews and a survey with military women in the Armed Forces, through which it was possible to discuss the impact of gender stereotypes on women's military careers and understand the context, reality and perspectives of integration that women encounter when entering into roles, which until then, were exclusively male.

Keywords: inequality; stereotypes; Portuguese Armed Forces; gender; military women.

Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Introdução.....	1
1. Estado da Arte	4
1.1. As vagas do movimento feminista e a emergência das questões de género	4
1.2. Feminismo, história das mulheres e estudos de género em Portugal.....	17
1.3. As mulheres nas Forças Armadas Portuguesas.....	22
2. Conceitos estruturantes e opções metodológicas.....	35
3. As mulheres nas Forças Armadas: uma perspetiva global.....	45
4. As mulheres nas Forças Armadas Portuguesas.....	66
4.1. Contextualização histórica e enquadramento legislativo.....	66
4.2. Reações e posicionamentos políticos e institucionais (1990-2020).....	69
4.2.1. A abertura legal das Forças Armadas Portuguesas às mulheres (1990).....	69
4.2.2. O fim do serviço militar obrigatório (1999).....	78
4.2.3. A extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional (2010).....	88
4.2.4. A criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional (2020).....	90
5. Distribuição e evolução dos efetivos militares femininos nas Forças Armadas Portuguesas.....	95
5.1. Evolução dos efetivos militares femininos por ramo.....	98
5.2. Evolução dos efetivos militares femininos por posto hierárquico.....	100
5.3. Evolução dos efetivos militares femininos por especialidade.....	101
5.4. Evolução dos efetivos militares femininos por situação contratual.....	102
6. A construção social do género: perceções e representações.....	106
6.1. Caracterização sociodemográfica.....	106
6.2. Conceções e estereótipos de género: o seu impacto na carreira militar feminina.....	112
6.2.1. Motivações para o alistamento na instituição militar, trajetória profissional e expectativas de carreira.....	112
6.2.2. Género: estereótipos e preconceitos.....	121
6.2.3. As interações intersexos e as relações hierárquicas.....	130
6.2.4. A conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades familiares.....	135
6.3. Reflexão.....	139

Conclusões.....	144
Bibliografia	149
Apêndices	155
Apêndice I – Guião de Entrevista.....	155
Apêndice II – Inquérito “Condição feminina e profissão militar”	157

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos militares femininos nas Forças Armadas dos países da OTAN (%): 1999 - 2018.....	63
Gráfico 2 - Efetivos militares das Forças Armadas dos países da OTAN por sexo (%): 2018	64
Gráfico 3 - Evolução dos efetivos militares femininos por ramo e na totalidade (1992 - 2020)	96
Gráfico 4 - Evolução dos efetivos militares da Marinha e do Exército por sexo (%): 1992 - 2020	97
Gráfico 5 - Evolução dos efetivos militares nos três ramos das Forças Armadas Portuguesas por sexo (%): 2003 - 2020	97
Gráfico 6 - Efetivos militares das Forças Armadas Portuguesas por ramo (%): 2020	98
Gráfico 7 - Distribuição dos efetivos militares femininos no Exército por posto hierárquicos (%): 2020	101
Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos militares das Forças Armadas Portuguesas por situação contratual (%): 2020	104
Gráfico 9 - Distribuição das mulheres inquiridas por região de naturalidade (%).....	107
Gráfico 10 - Distribuição das mulheres inquiridas por nível de escolaridade (%).....	108
Gráfico 11 - Distribuição das mulheres inquiridas por classe social de origem (%)	110
Gráfico 12 - Perspetivas futuras em relação à carreira militar por modalidade de prestação de serviço (%):.....	118
Gráfico 13 - Perspetivas futuras em relação à carreira militar por posto hierárquico (%).....	119

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Motivações para o ingresso nas Forças Armadas Portuguesas (%)	114
--	-----

Introdução

A presente dissertação de mestrado centra-se no estudo, com base em fontes orais, hemerográficas e documentação oficial, das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, entre 1990 e 2020. Este limite cronológico estabelece três momentos fundamentais: i) 1990 – a abertura legal das Forças Armadas Portuguesas à mulher; ii) 2010 – a extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional; iii) 2020 – a criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

Este projeto pretende aferir o impacto da cultura no processo de construção social do género e a sua influência na carreira militar das mulheres. Sendo assim, para estudar a participação das mulheres na instituição militar portuguesa pretende-se, com recurso a documentação oficial (debates parlamentares, leis e projetos-lei) e a recolha de fontes hemerográficas (*Público*, *Expresso* e *Diário de Notícias*), abordar o enquadramento histórico e legislativo da participação militar feminina em Portugal. Em seguida, através do estudo dos *Anuários Estatísticos da Defesa Nacional* (2003-2020) e do recurso a dados fornecidos pela instituição, traçar o quadro estatístico da participação feminina em contexto militar, refletindo sobre a distribuição do contingente militar feminino pelos ramos militares, postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço. Por fim, planeia-se realizar entrevistas e aplicar um inquérito a mulheres militares da instituição militar portuguesa. A recolha desses testemunhos e dessas experiências pessoais, permitirá discutir mais aprofundadamente o impacto dos estereótipos de género na carreira militar da mulher, procurando compreender as dificuldades que as mulheres encontram ao ingressarem no universo militar português.

O diálogo entre uma abordagem quantitativa e qualitativa demonstrou-se crucial à análise aprofundada do objeto de estudo, considerando que mais do que uma apresentação estatística dos resultados da investigação, importa, acima de tudo, compreender os eventuais constrangimentos e dificuldades de integração que as mulheres experienciam ao ingressarem em ocupações, até aí, exclusivamente masculinas.

Posto isto, neste estudo tencionamos atingir os seguintes objetivos:

- i) sistematizar o enquadramento histórico da incorporação feminina nas Forças Armadas, sob uma perspetiva global;
- ii) compreender o processo histórico e legislativo da integração das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas;

- iii) escrutinar a postura e a reação dos partidos políticos com representação parlamentar em Portugal nos três momentos axiais;
- iv) traçar a evolução do contingente militar feminino por ramo, posto hierárquico, especialidade e situação contratual;
- v) averiguar as motivações das mulheres para o alistamento na instituição militar portuguesa;
- vi) analisar o conjunto de oportunidades e de constrangimentos sentidos pelas mulheres no universo militar português.

O tema desta dissertação surgiu de um interesse pessoal, da originalidade que a pesquisa oferece e também pela relevância e pertinência social que a sua realização proporciona. A história tradicional ocupava-se principalmente da política (uma atividade reservada ao homem) e narrava os feitos dos grandes homens (governantes e militares). No entanto, a *Nouvelle Histoire*, associada à *École des Annales*, surgiu em 1970 e começou a interessar-se por novos domínios da vida social que, até aí, vinham sendo desconsiderados, dando voz àqueles que haviam sido silenciados e oprimidos, as mulheres, os pobres e os operários. A Nova História foi fulcral para o desenvolvimento da história das mulheres. De facto, no decurso do século XX este tema adquiriu grande expressão, afirmou-se a nível académico e tornou-se um dos assuntos mais explorados pelos historiadores do Ocidente (Barros, 2005, p. 26).

Assim, começaram a proliferar os estudos sobre a mulher e a problemática da participação feminina nas Forças Armadas não foi exceção. Em Portugal, tem-se privilegiado uma abordagem de cariz descritivo, estatístico e com um enfoque marcadamente político, refletindo-se em estudos mais voltados para a determinação das necessidades de recrutamento feminino e da evolução estatística dos efetivos femininos na instituição militar portuguesa. Na produção bibliográfica identificam-se alguns estudos com uma abordagem que privilegia uma reflexão em torno das questões de género neste processo de recrutamento feminino, mas, a maioria destas pesquisas, exploram o ramo da Força Aérea, pelo que nos parece essencial adquirir uma visão geral do universo militar português que englobe os restantes ramos (Marinha e Exército). Por outro lado, grande parte destes estudos analisa, sobretudo, o início do processo de recrutamento feminino na organização militar. Destaca-se, assim, a originalidade deste projeto.

Para além disto, justifica também a escolha deste tema a necessidade de tornar a sociedade consciente da subalternização da mulher: compreender as limitações e restrições que lhe foram impostas pelo modelo tradicional de feminilidade. Algo que exige que se realizem trabalhos sobre esta temática, de maneira a serem criadas condições para uma mudança de mentalidades.

Esta dissertação divide-se em seis capítulos. No primeiro capítulo, Estado da Arte, procedeu-se à revisão crítica da principal bibliografia existente sobre a participação militar feminina em Portugal. Este capítulo inicia com uma abordagem às diferentes vagas do movimento feminista e sobre a emergência das questões de género, aborda também o feminismo, a história das mulheres e os estudos de género em Portugal e, por último, foca os estudos desenvolvidos no país sobre a problemática da participação militar das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas.

No segundo capítulo, Conceitos estruturantes e opções metodológicas, é feita uma referência às opções metodológicas adotadas no desenvolvimento do projeto e identificam-se alguns conceitos centrais ao estudo do tema e que aparecem recorrentemente na bibliografia sobre o assunto.

No terceiro capítulo, As mulheres nas Forças Armadas: uma perspetiva global, apresentou-se uma reflexão em torno da integração da mulher na instituição militar em países como Espanha, Alemanha, França, Estados Unidos da América, Reino Unido, Brasil, Argentina e Israel. Análise que nos permitiu estabelecer uma comparação entre o processo de incorporação das mulheres nos diversos países estudados e estabelecer uma comparação com o processo português.

No capítulo quatro, As mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, procedeu-se, em primeiro lugar, à contextualização histórica e ao enquadramento legislativo da incorporação feminina nas Forças Armadas Portuguesas. Em segundo lugar, apresentou-se uma reflexão em torno da reação e do posicionamento dos vários partidos políticos com representação parlamentar em Portugal em quatro momentos axiais: i) em 1990, a abertura legal das Forças Armadas Portuguesas às mulheres; ii) em 1999, o fim do serviço militar obrigatório; iii) em 2010, a extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional; iv) em 2020, a criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

No capítulo cinco, Distribuição e evolução dos efetivos militares femininos nas Forças Armadas Portuguesas, traçou-se o quadro estatístico da participação feminina em contexto militar, pelos ramos militares, postos hierárquicos, especialidades e modalidades de prestação de serviço.

No sexto e último capítulo, reflete-se acerca do processo de integração militar feminina a dois níveis centrais: i) por um lado, ao nível do conjunto de motivações, perspetivas e expectativas sentidas pelas mulheres militares relativamente ao seu alistamento nas Forças Armadas; ii) por outro, o impacto que as representações, perceções e estereótipos de género exerce na carreira militar da mulher. Apresentou-se ainda uma reflexão em torno do processo que envolveu a comunicação com a instituição militar, a seleção das participantes e a realização das entrevistas, enumerando-se as limitações encontradas ao longo do processo e sugerindo-se algumas pistas para investigações futuras.

1. Estado da Arte

1.1. As vagas do movimento feminista e a emergência das questões de género

As diferenças de estatuto político, social e económico de género são disparidades que atualmente ainda persistem em maior ou menor grau em todas as sociedades. Contudo, essa assimetria tem um longo passado histórico-cultural associado: aos estereótipos de género, à sociedade patriarcal e à associação da esfera privada à mulher e do espaço público ao homem. Assim, a luta das mulheres pela conquista de direitos foi um processo lento e complexo.

De modo geral, é possível dividi-lo em quatro fases: a primeira vaga do movimento feminista, que se prolongou entre os séculos XIX e XX, que reivindicava essencialmente o direito ao voto; a segunda vaga, entre os anos 1960 e 1980, que incidiu sobre a opressão da mulher, a sexualidade, a construção cultural do género, entre outras reivindicações; a terceira vaga entre os anos 1990 e 2000, marcada pelo conceito de interseccionalidade e debruçando-se sobre a necessidade de considerar outros padrões de opressão, tais como a etnia, a classe e a orientação sexual; e, por último, atualmente, é possível mencionar uma quarta vaga, atenta às problemáticas da violência sexual, do lugar de fala, do machismo linguístico, entre outras.

Segundo Zina Abreu, compreender a primeira vaga do movimento feminista implica recuar a séculos anteriores e evocar o nome de algumas mulheres que, através das suas obras, influenciaram a luta pelos direitos femininos. A autora menciona Mary Wollstonecraft e a sua obra *Uma Vindicação dos Direitos da Mulher* (1792): neste livro, Wollstonecraft reclamou, pela primeira vez na história de Inglaterra, a igualdade política, civil e económica para as mulheres, ao mesmo tempo defendeu que a desigualdade política entre homens e mulheres estava relacionada com a educação diferenciada que a mulher recebia e com as limitações à sua liberdade ditadas pelas convenções sociais estabelecidas.

Abreu menciona também Olympe de Gouges que, em França, perplexa com o alargamento dos direitos políticos e civis do homem, proporcionado pela *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão* (1789), da qual a mulher estava excluída, redigiu a *Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã* (1791), onde pugnou pela igualdade política entre homens e mulheres. À medida que a Revolução Francesa se tornou cada vez mais radical, opressiva e violenta, a ousadia e militância de Olympe de Gouges levaram-na à execução, em 1793 (Abreu, 2002).

Entretanto, Mary Wollstonecraft tornou-se uma fonte de inspiração para as mulheres das gerações subsequentes que se organizaram em movimentos de luta pelos seus direitos, cuja expressão de maior impacto foi o movimento sufragista em Inglaterra. Este alastrou-se a outros países, nomeadamente, aos Estados Unidos da América. De facto, “o sucesso do liberalismo político constituiu

um fator decisivo na emergência e no sucesso dos movimentos em defesa dos direitos das mulheres” (Abreu, 2002, p. 456), daí que estes dois países tenham sobressaído na primeira vaga do feminismo. Pelo contrário, países como a França, a Rússia, Portugal ou a Alemanha registaram avanços muito lentos devido ao conservadorismo dos regimes que vigoravam nestes países.

O movimento sufragista no Reino Unido teve duas fases distintas: uma constitucionalista e outra militante. As sufragistas constitucionalistas, “adotaram táticas e métodos pacíficos e moderados, sem violarem a lei ou a ordem pública” (Abreu, 2002, p. 461), na expectativa de conseguirem sensibilizar a opinião pública e os governantes para a justiça das suas reivindicações. Integravam a NUWSS (União Nacional das Sociedades de Sufrágio Feminino) e, geralmente, expunham a sua causa através de discursos, cartazes ou panfletos.

Já a vertente militante do movimento ficou conhecida pelo seu radicalismo e agressividade. Os membros desta ala radical integravam a WSPU (União Social e Política Feminina), liderada por Emmeline Pankhurst. Tinham inclusivamente um jornal próprio, *Votos para Mulheres*, que incitava à luta e estava carregado de imagens militares e expressões bélicas. O objetivo das sufragistas era incomodar os políticos e o governo até alcançarem o direito de voto. Deste modo:

molestavam os políticos, interrompiam-nos e interrogavam-nos; desafiavam os deputados liberais; marcavam nos passeios os avisos de comícios e ações a serem levadas a cabo; partiam em bicicletas para divulgar as ações da WSPU pelos subúrbios londrinos; reuniam-se com as operárias às portas das fábricas na hora de almoço; produziam e encarregavam-se da distribuição da propaganda da WSPU por todo o Reino Unido (Abreu, 2002, p. 463).

Uma vez que as reivindicações não eram atendidas, a atuação das sufragistas tornou-se cada vez mais violenta, por exemplo, com o recurso ao vandalismo – destruíram lojas, edifícios e museus–, à utilização de explosivos e à realização de greves de fome. Esta atuação gerou consequências. Por um lado, o Estado – através da polícia e do sistema judicial – respondeu com repressão, nomeadamente recorrendo às prisões e à tortura. Por outro, a família e a sociedade reagiram com a ostracização, a condenação moral e a rejeição.

De facto, à época, as mulheres tinham consciência que as desigualdades legais, políticas ou económicas só seriam solucionadas caso existisse um eleitorado feminino ao qual se tornasse necessário dar respostas e atenção. Era, justamente, através do parlamento que os homens salvaguardavam os seus direitos e interesses. Deste modo, “a luta pelo direito de voto era [...] um meio para atingir um fim” (Abreu, 2002, p. 460). Paralelamente, surge a oposição ao movimento feminista e até mesmo mulheres mostravam objeções à causa. Relativamente aos aspetos que evocavam, destacam-se:

que a política corrompia as mulheres; que as mulheres deixariam de casar e a raça britânica desapareceria; que as mulheres tinham cérebros menores do que os homens e que eram,

por isso, menos inteligentes; que as mulheres eram emotivas e, por isso, incapazes de tomar decisões racionais (Abreu, 2002, p. 460).

Por último, o movimento feminista iniciado em Inglaterra e marcado pela rebeldia e violência de mulheres com convicções políticas fortes teve resultados em 1918, quando o parlamento inglês reconheceu o direito de voto às mulheres. Apesar disso, só anos mais tarde o exercício desse direito seria efetivamente concretizado.

Porém, é notório que a conquista do direito de voto não alterou a condição da mulher. Embora possuíssem direitos cívicos, as desigualdades sociais persistiram e as mulheres não conseguiram aceder ao espaço público. Deste modo, entre 1960 e 1980, surgiu a segunda vaga do movimento feminista, empenhada, sobretudo, em discutir a condição da mulher nas esferas doméstica e social e em refletir sobre os papéis de género. Da mesma forma, um dos contributos mais profundos desta vaga é, precisamente, a criação ou o aprofundamento significativo, a sistematização e a proposição do conceito de género. Isto do ponto de vista teórico. Na prática, embora o conceito de género não se tenha tornado imediatamente aceite na academia, na política e na opinião pública, a verdade é que começou a fazer um caminho que o tornou omnipresente nas discussões em todas estas esferas a partir de 1990. Em certa medida, as mulheres começaram a questionar todas as formas de submissão e de desigualdade que enfrentavam na sociedade.

Margarida Pereira (2015), Pierre Bourdieu (2002), Marta Vaamonde Gamo (2018), Lígia Amâncio (1994) e Françoise Héritier (2004) dedicaram-se ao estudo, à reflexão e à caracterização da dicotomia entre a esfera pública e a esfera privada, verificando-se uma associação da primeira ao homem e da segunda à mulher. A mulher estava confinada ao espaço privado. O seu papel e as suas funções cumpriam-se dentro de casa, cuidando do marido, do lar e dos filhos. Estava completamente excluída dos papéis públicos e das responsabilidades exteriores. Estas destinavam-se aos homens, concretizando assim o espírito da sociedade patriarcal. Nesta, o homem exerce um poder total e arbitrário sobre a mulher, a família e a sociedade, ao passo que a mulher desempenha um papel secundário e invisível ou semi-invisível. Assim, é evidente que as mulheres foram sempre representadas como portadoras de competências restritas ao campo da vida privada, algo associado às suas características biológicas (Bourdieu, 2002, pp. 32–33).

Françoise Héritier indica que a diferença biológica é determinante para justificar a desigualdade entre homens e mulheres (Héritier, 1996, 2004). Isto porque a assimetria entre o corpo feminino e masculino, contribuiu para excluir a mulher dos domínios político, cultural e económico e, ao mesmo tempo, direcioná-la para a esfera doméstica, “privada de educação, de pensamento, de palavra e de decisão livre” (Héritier, 2004, p. 140). A ordem social estabelecida atribuiu à mulher a responsabilidade

“da maternidade e das tarefas que lhe estão associadas, por extensão do campo doméstico, e ao mesmo tempo excluiu-as dos outros campos: do público, do saber e do poder” (Héritier, 2004, p. 245).

Um outro aspeto, levantado por Margarida Pereira e por Marta Vaamonde Gamo, tem que ver com a construção social do género. Posto isto, torna-se essencial apresentar dois conceitos centrais: sexo e género. Estes nunca foram conceptualizados de forma homogénea e foram recebendo diversas definições ao longo do tempo. Nesse sentido, apresentaremos, em seguida, uma síntese sócio-histórica dos conceitos em análise.

Sob a influência dos textos de Simone de Beauvoir, em particular da sua obra *O Segundo Sexo* (1949), surgiu, entre 1960 e 1970, uma problematização em torno das questões de género. Beauvoir, inicia a sua discussão refletindo acerca da definição de género e da sua associação intrínseca com o sexo.

O sexo refere-se à identidade biológica (masculino ou feminino) e diferencia-se por características físicas inatas. Por sua vez, o género corresponde a comportamentos e expectativas, construídos e assimilados socialmente, que se atribuem a determinada pessoa com base no seu sexo biológico. Assim, os ideais de feminilidade e masculinidade são construções culturais: nascer homem ou mulher não implica uma identificação automática com o género feminino ou masculino. Como afirmou a autora, “ninguém nasce mulher: torna-se mulher” (Beauvoir, 2009).

Nesta obra, Beauvoir menciona também o “mito da feminilidade”, isto é, a identidade feminina criada em torno de modelos de comportamento e pensamento elaborados por homens. Nesta definição patriarcal, as mulheres são designadas como o “Outro”, isto é, a construção da mulher é feita a partir do que se entende como homem, portanto, a mulher é o seu negativo. Ou seja, a mulher (género) não se afirma pelo que ela é, mas sim pelo que ela não é ou não deve ser. Por exemplo, a mulher é esposa, dona-de-casa e mãe porque não deve ser solteira e independente. A mulher deve limitar-se a discutir assuntos domésticos porque não deve – porque não tem capacidade, interesse ou predisposição – discutir política ou economia. Esta diferença biológica influenciou a construção de estereótipos de género que submeteram a mulher à subalternização.

Estes estereótipos genéricos e padronizados ditam comportamentos e normas que a mulher deve seguir e que a sociedade em geral espera que ela reproduza: a mulher tipicamente emotiva, passiva, delicada e voltada para a maternidade e o casamento é uma construção cultural e não uma inclinação biológica. Pelo contrário, o homem é ensinado a ser destemido, curioso e ativo. Não só é ensinado, como a sociedade espera que ele se comporte dessa maneira. Sendo assim, “não haveria [...] para Beauvoir um modo de ser essencialmente feminino ou masculino, mas esses modos são criados culturalmente,

por uma sociedade androcêntrica” (Castro, 2017, p. 115), sendo esta entendida como uma visão do mundo centrada nas experiências e vivências masculinas.

Assim, Beauvoir conseguiu aferir que as relações sociais de gênero resultam dos papéis socialmente atribuídos às mulheres e não da sua natureza intrínseca, abrindo, deste modo, um novo campo de possibilidades para a transformação da posição da mulher na sociedade (Monte, 2020, p. 5).

Da mesma forma, Pierre Bourdieu adverte-nos para a construção social dos corpos, isto é, a influência das diferenças biológicas na divisão entre os sexos:

o mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão, [...] [a] diferença biológica entre os sexos, isto é, entre o corpo masculino e o corpo feminino e, especificamente, a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros (Bourdieu, 2002, pp. 11–12).

Sendo assim, o conceito de gênero permitiu, segundo uma análise binária, problematizar as categorias de feminino e de masculino, socialmente construídas sobre os corpos sexuados de homens e mulheres. Ao mesmo tempo permitiu averiguar as respectivas relações de poder inerentes às mesmas e que se revelavam como agente de subalternização das mulheres. De acordo com Bourdieu, “a força da ordem masculina evidencia-se no facto de que ela dispensa justificação: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem legitimá-la” (Bourdieu, 2002, p. 11).

Na mesma linha, Lígia Amâncio dedicou-se ao estudo e à caracterização da diferença social entre as concepções do “ser homem” e do “ser mulher”. A autora identificou que “as características físicas e psicológicas do sexo feminino eram a determinante, necessária e suficiente, da sua própria condição social” (Amâncio, 1994, p. 19). Isto é, as diferenças biológicas, personificadas em capacidades intelectuais, perfis de personalidade e níveis de desempenho físico distintos, justificam e legitimam a ordem social estabelecida. No geral, os estereótipos de gênero associam ao homem a estabilidade emocional, a agressividade, a dominância e a racionalidade, enquanto à mulher se faz corresponder a instabilidade emocional, a passividade e a submissão (Amâncio, 1994, p. 50).

A autora sublinhou que os diferentes papéis atribuídos e desempenhados por homens e mulheres são interiorizados por via da socialização (Amâncio, 1994, pp. 21–22). Assim, a construção da identidade de gênero é um processo que acontece ao longo do tempo e na interação com outras pessoas, que se realiza por meio dos agentes socializadores (família, escola, grupo de amigos, entre outros), sendo, desse modo, assegurado o funcionamento e a reprodução da realidade em causa.

Lígia Amâncio e Pedro Vasconcelos refletem acerca do processo de categorização social que permite através de características, critérios classificatórios e estereótipos, identificar o lugar de cada

indivíduo na sociedade (Amâncio, 1994, pp. 39–40). Vasconcelos indica que “não há uma utilização neutra das categorias do mundo social, pois estas, sendo o produto de lutas simbólicas e materiais pelo poder, veiculam, explícita ou implicitamente, a visão do mundo conforme a posição e identidade dos dominantes” (Vasconcelos, 2004, p. 54). Na oposição binária, construída em função da assimetria entre o modo de ser feminino e masculino, o sexo feminino assume-se quase que como uma espécie de negativo do ser:

nessas hierarquias, o valor identitário de uns alcança-se pela denegação do valor dos outros: vejam-se, exemplarmente, algumas das características centrais da masculinidade hegemónica, em que o valor identitário [...] está sempre posto em causa, levando portanto a práticas nas quais e através das quais os homens procuram ser mais homens e procuram-no, por um lado, pela demarcação em relação às mulheres enquanto polo oposto do ser, e, por outro lado, pela demarcação em relação a outros homens enquanto homens que podem ser menos homens e assim cair no polo oposto do ser que é a feminilidade (Vasconcelos, 2004, p. 57).

Desta forma, a conclusão a extrair é, portanto, a de que as mulheres têm uma identidade social negativa. Ou seja, os rótulos sexuais apresentam uma conotação claramente valorativa dos estereótipos masculinos, perpetuando-se, assim, uma categorização assimétrica de género: “o saber do senso comum sobre os modos de ser homem e de ser mulher, e a respetiva hierarquização valorativa, que se encontram amplamente difundidos nos conteúdos dos estereótipos sexuais [...] caracteriza-se por um enviesamento positivo, favorável ao estereótipo masculino” (Amâncio, 1994, pp. 50–52).

O conceito de género surgiu no início dos anos 1970, todavia, a primeira historiadora a refletir teoricamente sobre a sua importância para a investigação histórica foi Joan Scott numa conferência em 1985 (Pinto, 2008, p. 74). Em traços gerais, Joan Scott sustenta que “o género é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos” (Scott, 1995, p. 86), isto é, as diferenças sexuais foram fundamentais para a construção do feminino e do masculino, asseguraram a dominação masculina e a atribuição desigual dos papéis sociais. Assim, de acordo com a autora, “o género é construído nas interações sociais, mas [...] ele é igualmente construído na economia e na organização política” (Scott, 1995, p. 87).

O segundo enunciado de Scott é que “o género é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (Scott, 1995, p. 86). Desta forma, as diferenças de género sempre assimétricas são fruto de uma estrutura social hierarquizada marcada por relações de poder, profundamente negativas para a mulher. Historicamente, as mulheres foram afastadas da esfera pública e, portanto, da política. Assim,

a introdução da dimensão do poder no conceito de género foi fundamental para desvincular a história das mulheres da história social, domínio considerado, à partida, privilegiado para

o estudo das relações sociais entre os sexos, mas que deixava de fora áreas como as da política e do poder (Pinto, 2008, p. 75).

Por último, a utilização do género como categoria analítica é essencial para interpretar a sociedade em função de um determinado sistema de relações de poder e, dessa forma, estudar os seus efeitos sobre mulheres e homens e sobre as relações que estes estabelecem entre si. Assim, o objetivo não é analisar separadamente a história das mulheres, mas interpretar ou reinterpretar a história à luz de uma perspetiva relacional entre homens e mulheres. Deste modo, a categoria género tornou-se tão fundamental para a análise histórica como as de classe e etnia (Pinto, 2008, p. 78). A questão do poder foi também explorada por Wendy Brown na sua obra *Manhood and Politics: A Feminist Reading in Political Theory* (1988). A autora considera que a política, mais do que qualquer outra área, tem sido exclusivamente limitada ao homem. Desta forma, explora a relação entre a masculinidade e a política através dos textos de Aristóteles, Maquiavel e Max Weber.

Joan Scott (1988) e Maria Fernandes (2011), por outro lado, advertem para as vantagens da teoria pós-estruturalista para o feminismo. De modo geral, a teoria pós-estruturalista é um movimento de finais do século XX, que consistiu numa tentativa de rutura intelectual com as conceções tradicionais estabelecidas. Esta recusa tudo o que se afirma ser “universal”, coloca em causa as metanarrativas que imprimem uma visão homogénea do mundo social e não permitem dar conta da sua diversidade e pluralidade (Fernandes, 2011, pp. 30–31). Ao mesmo tempo, procura implementar a desconstrução conceptual da longa tradição ocidental, que construiu o mundo em função das vivências masculinas, identificando a linguagem como o reflexo da estrutura de poder institucionalizada (Fernandes, 2011, p. 32).

Desta forma, Scott e Fernandes defendem que a teoria pós-estruturalista possibilitaria pensar as questões de género de modo diferente. Isto porque permitiria refletir acerca das categorias universais do “ser homem” e “ser mulher”, mostrando-os “como oposições não naturais, mas construídas; e construídas para propósitos particulares em contextos particulares” (Scott, 1988, p. 38), possibilitando o desenvolvimento de “novas alternativas de pensamento sobre o género [ao invés de] seguir as velhas hierarquias ou confirmá-las” (Scott, 1988, p. 33), procurando, assim, romper com o sistema tradicional, que se baseia em esquemas binários de pensamento.

Para tal, esta teoria confere uma certa centralidade ao discurso e à linguagem, “definindo-os como práticas sociais que se constituem como estruturantes da ‘realidade’” (Fernandes, 2011, p. 28). É através da linguagem que o ser humano comunica as suas ideias, opiniões e sentimentos. Esta é produto de um determinado contexto social, cultural, histórico e/ou local em que o indivíduo se insere.

Assim, “é através do discurso que se determina o significado, se constituem os corpos, o pensamento e as emoções, enfim, se constrói e se torna inteligível o mundo social” (Fernandes, 2011, p. 33).

É precisamente através da linguagem que a identidade de género é construída e estabelecida. Ou seja, “no quotidiano estamos acostumados a nomear coisas e pessoas a partir de categorias, na maioria das vezes dicotomizadas, com naturalidade irreflexiva” (Aboim, 2009, p. 14), é através deste processo que as concepções de masculinidade e feminilidade adquirem significado e expressão. Portanto, “sem atenção à linguagem e aos processos pelos quais os significados e categorias são construídos, apenas se impõem modelos simplificados ao mundo, modelos que perpetuam compreensões convencionais” (Scott, 1988, p. 35). Daí se justifica a preocupação com a interrogação e desconstrução dos conceitos e das categorias classificadas como normativas.

Um outro aspeto, levantado por Joan Scott, Maria Fernandes e Sofia Aboim, tem que ver com a relação do discurso com o poder. Neste ponto, importa, acima de tudo, averiguar de que forma o primeiro legitima o segundo: “um discurso não é uma linguagem ou um texto, mas uma estrutura de declarações, termos, categorias e crenças histórica, social e institucionalmente específicas” (Scott, 1988, p. 35). Isto é, o poder é uma forma de controlo que se manifesta em todos os aspetos da vida social e é através do discurso que os indivíduos interiorizam a norma social, esta que os subjuga e limita:

a questão fundamental é compreender a maneira como o mundo é dependente de categorias, por meio das quais podemos apreendê-lo e, simultaneamente, como essas categorias restringem as nossas experiências e servem a estrutura de controlo e dominação existentes (Aboim, 2009, p. 35).

Para além dos aspetos já mencionados, a sexualidade foi também um tema primordial da segunda vaga do movimento feminista, nomeadamente, a questão da liberdade sexual, dos direitos reprodutivos, da violência sexual, entre outros. Sob o lema *o pessoal é político*, aspetos como o assédio ou a violência sexual foram transportados da esfera privada para a esfera pública e reconhecidos como crime: “ao politizar o pessoal, expandiram os limites do protesto [...] para incluir o trabalho doméstico, a sexualidade e a reprodução” (Vaamonde Gamo, 2018, p. 6).

Mais adiante, entre os anos de 1990 e 2000, é possível identificar o surgimento de uma terceira vaga do movimento feminista, que emerge contra a abordagem e a estratégia das feministas da segunda vaga. Este feminismo contemporâneo debate-se com a questão da identidade, ou seja, a fragmentação da noção de mulher, aponta a necessidade de se considerar outros padrões de opressão, tais como a etnia, a classe e a orientação sexual e reflete também acerca do conceito de interseccionalidade (desenvolvido durante a segunda vaga do movimento feminista por Angela Davis na sua obra *Women, Race and Class* – 1981).

Contrariamente às teorias desenvolvidas nos anos 1970, as teorias mais recentes no campo dos estudos de género, nomeadamente a partir dos anos 1990, procuram não uma reconfiguração das relações de género baseadas no sexo, mas uma desconstrução do próprio género “biologizado” nas abordagens teóricas anteriores (Monte, 2020, p. 5).

Uma das principais pensadoras das questões de género sob uma lente “não biologizada” é Judith Butler. Na sua obra *Problemas de género* (1990), Butler adverte para o paradoxo em que caíram os estudos de género desenvolvidos durante a segunda vaga do movimento feminista. Estes rejeitaram a ideia de que a biologia era o destino, isto é, que o género é determinado pelas características anatómicas de cada um dos sexos. Contudo, desenvolveram uma narrativa que parte do princípio de que os géneros, masculino e feminino, seriam inevitavelmente construídos pela cultura – “tem-se a impressão de que o género é tão determinado e tão fixo quanto na formulação de que a biologia é o destino. Nesse caso, não a biologia, mas a cultura se torna o destino” (Butler, 2003, p. 26).

Uma das principais críticas de Butler recai sobre a teoria de Simone de Beauvoir. Na sua conhecida afirmação de que “ninguém nasce mulher: torna-se mulher” fica implícita a ideia de que o género é uma construção e que consiste numa assimilação social, pelo que se poderia considerar que um indivíduo que assume ou se apropria de determinado género poderia, à partida, adotar qualquer outro. Contudo, Butler põe em causa o argumento da autora francesa questionando se “é o género tão variável e volitivo quanto parece sugerir a explicação de Beauvoir? Pode, nesse caso, a noção de ‘construção’ reduzir-se a uma forma de escolha?” (Butler, 2003, pp. 26–27). Aliás, em nenhum momento Beauvoir indica que o “ser” que se torna mulher é necessariamente do sexo feminino.

Assim, o desconforto de Butler prende-se com a ideia de que o indivíduo está sempre em condições de escolher o género que assume. A mulher não nasce mulher, torna-se mulher: não é apenas uma questão de escolha ou de adesão consciente, mas uma imposição social. A mulher torna-se mulher independentemente da sua vontade, em função da sociedade em que nasce e cresce. Por outro lado, se a construção fosse apenas uma escolha, então qualquer indivíduo poderia, ao longo da sua vida, ir escolhendo géneros diferentes e sucessivos. Sabemos, porém, que, na larguíssima maioria dos casos, isso não acontece. E não se verifica justamente porque não se trata tanto de escolha ou de preferência, mas de identificação com a construção social de cada género,

não há como recorrer a um corpo que já não tenha sido sempre interpretado por meio de significados culturais; conseqüentemente, o sexo não poderia qualificar-se como uma facticidade anatómica pré-discursiva, sem dúvida, será sempre apresentado, por definição, como tendo sido género desde o começo (Butler, 2003, p. 27).

Um outro aspeto levantado por Judith Butler incide sobre a teoria do “Outro” desenvolvida por Beauvoir, argumentando que “somente o sexo feminino é marcado, que a pessoa universal e o género

masculino se fundem num só género, definindo com isso, as mulheres nos termos do sexo deles e enaltecendo os homens” (Butler, 2003, p. 28). Isto é, o feminino é o género excluído e subalternizado, construído como negativo do masculino. No entanto, Butler menciona uma outra pensadora, Luce Irigaray, para a qual tanto o corpo masculino como o feminino são marcados por um discurso masculinizado. De facto, Beauvoir insiste na tradicional oposição binária, construída em função da assimetria entre o corpo feminino e masculino (Butler, 2003, p. 32). Contudo, “um discurso de género restritivo que insiste no binário homem e mulher como forma exclusiva de compreender o campo de género [...] reduz a possibilidade de pensar sobre a sua alteração” (Butler, 2004).

Por seu turno, R. Claire Snyder indica que o feminismo da terceira vaga pode ser analisado através de quatro ideias principais. Em primeiro lugar, as feministas contemporâneas alegam diferir das suas antecessoras por terem um maior contacto com a tecnologia e os média, logo utilizam-nos como meio difusor de informação, por exemplo. O feminismo pode também estar presente na música, deste modo, a cultura é posta ao serviço do movimento. Contudo, as feministas da segunda vaga também se deram conta da importância da cultura para as suas reivindicações e promoveram, por exemplo, festivais de música feminina. Seguidamente, afirmam que são menos rígidas e críticas que a geração anterior, sobretudo, na vertente sexual. Aparentemente, as feministas da segunda vaga eram caracterizadas como “anti-sexo”, isto porque condenavam o prazer sexual e normalizavam exclusivamente as relações heterossexuais. Contrariamente, a terceira vaga reivindicou a liberdade sexual e foi mais flexível relativamente à homossexualidade. Todavia, a segunda vaga do feminismo debateu assuntos como a prostituição e a pornografia (refletindo sobre a posição da mulher nestes domínios). Desta forma, a conclusão de Snyder parece ser muito discutível.

Por outro lado, consideram-se mais inclusivas no que toca à etnia, classe, género ou orientação sexual, respeitando todas as mulheres independentemente da sua condição. Todavia, Snyder reconhece que, embora a segunda vaga do movimento feminista represente, efetivamente, os interesses da classe média/alta, privilegiada e branca, a terceira vaga também o fez: “o feminismo da segunda vaga [...] muitas vezes tinha uma tendência branca, de classe média, mas também a terceira vaga do feminismo a tinha” (Snyder, 2008, p. 182). Desta forma, não é neste aspeto que se devem procurar as principais distinções entre as duas vagas. Por último, a autora menciona a suposta visão mais ampla da política por parte das feministas da terceira vaga. Aparentemente, a segunda vaga preocupou-se exclusivamente com as questões de género e da justiça social. Não obstante, entre 1960 e 1970, esta terá aliado a luta pela igualdade ao socialismo e o próprio lema *o pessoal é político* transformou, grosso modo, quase todas as questões em aspetos políticos. Ou seja, Snyder considera que “o feminismo da terceira vaga

pode ser visto como uma revolta de mulheres jovens contra as suas antecessoras e com o desejo de ter um feminismo próprio, embora a sua agenda política [...] permaneça bastante semelhante às feministas da segunda vaga” (Snyder, 2008, p. 182).

Posteriormente, R. Claire Snyder apresenta a crítica ao pensamento unidimensional do movimento feminista, demonstrando que o mesmo representou os interesses de um grupo restrito de mulheres brancas e de classe média/alta, e estas, por sua vez, concentraram as suas atenções na opressão de género e desvalorizaram a opressão de classe e de etnia. Alegando que todas as mulheres, independentemente do seu estatuto ou cor de pele, estavam em posição de igualdade, visto serem todas vítimas da opressão sexista (a teoria da opressão comum): “as feministas da terceira vaga rejeitam com razão a afirmação universalista de que todas as mulheres compartilham um conjunto de experiências comuns” (Snyder, 2008, p. 184). Contudo, é essencial compreender a diferença entre as várias opressões e a realidade vivenciada pelas diferentes mulheres. Por exemplo, enquanto a família assume, muitas vezes, um lugar de opressão para as mulheres brancas, para as mulheres negras, este é um lugar mais seguro, onde há menor discriminação, maior compreensão e apoio. Desta forma, é preciso considerar que as mulheres negras estão mais empenhadas na luta contra o racismo e contra a divisão classista e que tendem a relativizar o sexismo que sofrem no contexto familiar. Por esse motivo, a teoria da opressão comum é inconsistente (hooks, 2020).

A obra *Teoria feminista: da margem ao centro* de bell hooks critica o que a autora considera ser um feminismo branco e burguês centrado na opressão de género. hooks reforça a necessidade de considerar a etnia e a classe enquanto instrumentos opressores da mulher. Critica a hegemonia branca do movimento e a desvalorização dos interesses da coletividade em função das preocupações da elite privilegiada. Em particular, as mulheres negras não se identificavam com as reivindicações do movimento feminista, pois lidavam com realidades diferentes. Consequentemente, o movimento fragmentou-se e surgiram novas vertentes, nomeadamente, o feminismo negro. Deste modo, hooks dedicou-se ao estudo e à reflexão do conceito de interseccionalidade (desenvolvido por Angela Davis), destacando que o género, a etnia, a classe e a orientação sexual são componentes que se interligam.

Susana Castro afirma que “não é possível separar com facilidade um tipo de opressão de outro” (Castro, 2017, p. 118). De facto, a etnia, a classe e a orientação sexual são componentes que se interligam. Por exemplo, a opressão que o homem branco exerce sobre a mulher negra é simultaneamente sexista e racista. Isto porque, geralmente, enquanto o seu padrão a oprime através do assédio sexual, também o faz na sua condição de detentor de uma etnia privilegiada. Esta interligação é designada de interseccionalidade.

É também essencial mencionar o feminismo *queer*, que se desenvolveu durante a terceira vaga do movimento feminista e que abriu espaço para que a heterossexualidade fosse questionada e os transsexuais e homossexuais recebessem maior atenção. No geral, a sociedade patriarcal identifica apenas dois géneros: feminino ou masculino, no entanto, existem pessoas não binárias, que não se identificam com nenhum dos géneros tradicionais e ainda as pessoas transsexuais que não se identificam com o seu sexo biológico. Nesta teoria binária, a heterossexualidade é a orientação sexual mais comum e, em determinados contextos geográficos e culturais, o desejo homossexual é ainda reprimido e condenado. Por exemplo, esta situação é visível nas mulheres homossexuais, pois, aparentemente, “a mulher que deseja outra mulher perde o seu género, torna-se, portanto, homem”. Contudo, a terceira vaga do feminismo parece mais aberta a aceitar a diversidade (Castro, 2017, pp. 119–120).

Na mesma linha, Judith Butler critica “a tríade socialmente construída entre sexo, género e sexualidade, por outras palavras, sobre a heteronormatividade [...] [hipoteticamente] homem-masculino-gosta de mulheres femininas; mulher-feminina-gosta de homens masculinos” (Monte, 2020, p. 6). Esta crítica abriu espaço para que a heterossexualidade fosse questionada (feminismo *queer*): “quando nos referimos a género em disputa ou problematização de género ou a mistura de género, seja transgénero ou géneros cruzados, já estamos a sugerir que o género vai mais além do binário naturalizado” (Butler, 2004). Assim, as teorias mais recentes em torno das questões de género problematizam indivíduos na sociedade a partir de um cruzamento de múltiplos aspetos identitários.

Relativamente, ao dilema de fixar uma identidade feminina, Susana Castro afirma que não existe uma identidade universal associável à mulher, “as mulheres são múltiplas e diversificadas” (Castro, 2017, p. 114). O questionamento do “mito da feminilidade”, referido anteriormente, foi essencial para a desconstrução da pretensa identidade feminina, representou uma rutura com o modelo tradicional que integrava aspetos cognitivos, afetivos e emocionais. Teoricamente, o essencial seria a sociedade desprender-se de identidades absolutas e cada indivíduo determinar a sua própria identidade. Todavia, ao “abandonarmos a ideia de identidades absolutas, essenciais, corremos o risco de cairmos no relativismo político, segundo o qual não haveria base nenhuma para definições identitárias” (Castro, 2017, p. 116). Ou seja, existe uma necessidade prática de estabelecer uma identidade mínima comum, mas, ainda assim, deve existir espaço para que cada indivíduo viva livremente a sua identidade.

Realmente, a desconstrução da identidade da mulher levantou uma série de questões ao feminismo, sobretudo o questionamento da própria definição de mulher. Os traços que se consideravam ser tipicamente femininos (a delicadeza, a maternidade e o casamento), foram questionados e refutados. Logo, esta desconstrução colocou em causa as características que se associavam à mulher. A construção

cultural do género estipulou comportamentos e características para o homem e para a mulher, de forma que estes se complementassem. Questionar a interpretação do modo de ser feminino, naturalmente faz com que a teoria se desfaça e deixe de fazer sentido falar em homem e mulher (Castro, 2017, p. 115).

Por último, num contexto mais atual, é possível mencionar a quarta vaga do movimento feminista, que remonta ao ano de 2011 e perdura até à atualidade. Esta parece, sobretudo, mais empenhada na problemática da violência sexual (prostituição, violência doméstica e assédio) e, igualmente, com a continuidade e persistência de algumas barreiras à emancipação feminina – *glass ceiling* (teto de vidro) – que se traduz em dificuldades no acesso a cargos de liderança ou diferenças salariais.

A difusão das ideias feministas foi ampliada através das ferramentas virtuais – Nani Aguilar Barriga refere os *hashtags* enquanto meio de denúncia de assédio. Representativo desta dinâmica foi, por exemplo, o movimento *#MeToo*, que surgiu, em 2017 nos Estados Unidos da América, devido ao caso Harvey Weinstein, um produtor de Hollywood acusado de assédio sexual e agressão a várias mulheres. Ou seja, este caso mobilizou várias mulheres a denunciarem situações de assédio de que foram alvo.

Por outro lado, Nani Aguilar Barriga, transporta-nos para uma escala mais global e aborda as manifestações em massa no ano de 2011, sobretudo na Argentina e em Itália. Em Itália, várias mulheres saíram à rua reivindicando a sua dignidade e repudiando a sexualização de que a mulher é alvo. Por sua vez, na Argentina, a situação é mais complexa: as manifestações prolongaram-se por vários anos (2011-2017) e as manifestantes lutavam contra a violência sexual e o feminicídio (assassinato de mulheres, por exemplo, em contexto de violência doméstica ou de crimes de ódio) – esta situação, foi desencadeada pelo assassinato de uma menina de catorze anos pelo namorado de dezasseis.

Por fim, Nani Aguilar Barriga evoca Rosa Cabo que enumera dois indicadores que comprovam a existência da quarta vaga do feminismo. Em primeiro lugar, a globalização do feminismo, estendendo-se a todas as áreas do globo e levando a que em todos os países existam organizações feministas que lutam pelos direitos das mulheres, até em países em que a mulher está privada de uma série de direitos básicos, como no Irão, na Turquia, na Arábia Saudita ou no Iraque. O segundo indicador tem que ver com a cooptação da luta e das causas feministas pelo capitalismo: Rosa Cabo demonstra a capacidade do sistema em transformar a indústria do sexo (prostituição) e da maternidade de substituição (barrigas de aluguer) em negócios lucrativos, evidenciando que o capitalismo beneficia com a opressão da mulher. Neste ponto, é essencial ter em conta que há várias correntes nesta nova vaga – já as havia na terceira

– que não entendem a prostituição ou a maternidade de aluguer como formas de opressão da mulher. Outras correntes consideram que sim.

Concluindo, a violência sexual é um tema central do feminismo da quarta vaga e reflete acerca de aspetos cruciais, tais como a prostituição (que aumentou exponencialmente com a globalização e o aumento do tráfico humano), o assédio e a violência doméstica. Segundo Aguilar Barriga,

a violência contra a mulher deve ser entendida como uma violação dos direitos humanos e uma forma de discriminação contra a mulher, e todos os atos de violência devem ser designados como violência de género que implica ou pode acarretar danos ou sofrimento para as mulheres de natureza física, sexual, psicológica ou económica, incluindo ameaças de praticar tais atos, a coerção ou privação arbitrária de liberdade, na vida pública ou privada (Aguilar Barriga, 2020, p. 140).

Por último, Sonya Rose, na sua obra *What is Gender History?* (2010), aborda uma série de aspetos essenciais para a compreensão das questões de género. Em primeiro lugar, reflete acerca de alguns termos e conceitos básicos para o estudo das questões de género, incluindo as definições de sexo e género. Traçou um panorama cronológico acerca do desenvolvimento da história do género com base nos estudos desenvolvidos na América do Norte e no Reino Unido. A autora indica que alguns investigadores defendem que a história das mulheres foi simplesmente acrescentada ao registo histórico existente e que esse aspeto não alterou a forma como os historiadores compreendem a história. Assim, defende que a incorporação do conceito de género na historiografia permitiu o surgimento de novas abordagens, objetos e interrogações. Em segundo lugar, explorou a construção social do corpo feminino e masculino e os argumentos biológicos utilizados para justificar a diferença entre ambos ao nível das suas funções sociais. Posteriormente, abordou a interseccionalidade entre as dimensões de etnia, classe e género enquanto instrumentos de opressão. E, por fim, explorou a forma como os historiadores abordaram o tema da masculinidade: i) centrou-se na análise dos comportamentos e das expectativas, construídos e assimilados socialmente, em relação ao homem e à masculinidade; ii) traçou o enquadramento histórico acerca da visão do homem e da masculinidade em diferentes períodos.

1.2. Feminismo, história das mulheres e estudos de género em Portugal

Posto isto, apresenta-se, em seguida, uma reflexão em torno do feminismo em Portugal. Irene Vaquinhas (2002) apresenta o balanço dos estudos sobre a história das mulheres e das questões de género na historiografia portuguesa dos séculos XIX e XX. A autora identifica que a história das mulheres se desenvolveu em Portugal após a abertura política proporcionada pela revolução de 1974. Contudo, Vaquinhas indica que em Portugal os estudos sobre a questão seguem uma dinâmica “mais

convencional, empírica, de cunho informativo [...] influenciada pela ‘história contributiva’ europeia, [...] mais direcionada para a descrição das atividades, papéis e funções femininos em espaços e contextos delimitados” (Vaquinhas, 2002, p. 202).

Em termos gerais, Irene Vaquinhas apresenta as linhas de análise da história das mulheres desenvolvida em Portugal entre 1970 até à atualidade. Na década de 1970, a influência da *École des Annales* e da *Nouvelle Histoire*, possibilitou o interesse por novas problemáticas e domínios da vida social que, até aí, vinham sendo desconsiderados. Este fator foi decisivo para o desenvolvimento da história das mulheres. Em Portugal, nesta primeira fase, a maior parte dos estudos abordava “as origens da condição feminina e o estudo da pequena minoria de mulheres que, ao longo do tempo, puseram em causa a ordem masculina da sociedade: sufragistas, grevistas, jornalistas, entre outras” (Vaquinhas, 2002, p. 204), raramente era problematizada a condição da mulher a nível económico, social, político ou cultural e também não se questionavam os mecanismos de opressão feminina.

Em seguida, nos anos 1980, as investigações rapidamente evoluíram da abordagem das “heroínas, sufragistas, rainhas, para se debruçarem sobre as mulheres anónimas, das quais pouco ou nada se sabia” (Vaquinhas, 2002, p. 204). Neste período, os estudos sobre a família, a condição feminina no mundo do trabalho, o estatuto jurídico e social da mulher, a educação e a intervenção feminina nos movimentos políticos e sociais começaram a proliferar. O mesmo se verificou ao nível da organização de colóquios, seminários e da divulgação de artigos sobre o tema em revistas. A autora acrescenta que o reconhecimento da história das mulheres “foi facilitado pela integração de Portugal na Comunidade Económica Europeia, em 1986, bem como pela ratificação, por parte do Estado português, de deliberações internacionais sobre igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em matéria de educação” (Vaquinhas, 2002, p. 207).

Por último, a partir de 1990, multiplicaram-se as investigações, os estudos e os eventos. Assistiu-se, neste período, à “institucionalização dos Estudos das Mulheres, no âmbito do ensino superior, como área específica do saber académico, bem como a sua integração nos programas oficiais dos planos curriculares” (Vaquinhas, 2002, p. 207). Em 1995, a Universidade Aberta, criou o primeiro Mestrado em Estudos das Mulheres e, em 1999, foi criada a primeira revista portuguesa de história das mulheres – *Faces de Eva. Estudos sobre a mulher*. A publicação desta revista mantém-se até à atualidade, é promovida pelo centro de investigação da Universidade Nova de Lisboa (Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – CICS.NOVA), publica trabalhos no âmbito dos estudos de género, dos estudos sobre as mulheres e dos estudos feministas e, atualmente, conta com 47 edições. Na mesma linha, identificam-se outras revistas, por exemplo, a revista *ex æquo*,

uma publicação internacional de periodicidade semestral, fundada pela Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres, em 1999. Por outro lado, é essencial destacar a coleção *A Mulher e a Sociedade* da editora Livros Horizonte que conta com 19 publicações, entre as quais: *Movimentos de Mulheres em Portugal* (2000), *Falar de Mulheres. Da Igualdade à Paridade* (2003), *Mulheres e a Cidadania* (2006) e *Variações sobre Sexo e Género* (2008).

Posto isto, importa, acima de tudo, distinguir as principais diferenças entre os estudos das mulheres e os estudos de género. Em primeiro lugar, é possível identificar que o debate em torno do desenvolvimento dos estudos de género e da importância atribuída à história das mulheres se tem revelado difícil e controverso. Em termos gerais, a história das mulheres ocupou-se essencialmente da recuperação do contributo e da participação feminina ao longo da história. Por sua vez, os estudos de género empreenderam uma análise "relacional" sobre a ação das mulheres e dos homens na sociedade, as relações e hierarquias que se estabelecem entre ambos, reinterpretando a realidade como um todo (Pinto & Alvarez, 2014, p. 10). A história do género afigura-se,

por um lado, mais abrangente, o que permite incluir outras problemáticas, como a das masculinidades e a das orientações sexuais (estudos gay, lésbicos, *queer*), por outro lado, um domínio mais científico e teorizável; [...] pensou-se, também, que a focalização nas relações sociais de género, como problemática central do processo histórico, inverteria a atitude da comunidade académica, que se mostrara pouco sensível aos resultados e contributos da história das mulheres (Pinto & Alvarez, 2014, p. 14).

Ainda assim, há investigadores que identificam uma série de efeitos negativos associados à substituição da designação de estudos sobre as mulheres em estudos de género: i) em primeiro lugar, o possível "abandono ou secundarização de domínios de investigação e de debate teórico e conceptual (por exemplo: mulheres, feminismo, patriarcado) que estão longe de se terem esgotado" – em Portugal, esta questão é particularmente pertinente, na medida em que a produção acerca da história das mulheres é ainda muito recente (Pinto & Alvarez, 2014, p. 14); ii) em segundo lugar, alguns investigadores acreditam que "a história das mulheres e a história dos homens não se deve diluir na história do género, [uma vez que] há ainda muito caminho a percorrer e a história das mulheres não terminou" (Pinto & Alvarez, 2014, p. 15).

Contudo, a história das mulheres e os estudos de género são essenciais ao nível da investigação histórica, questionam várias vertentes:

o social, o económico, o político, as mentalidades ou as religiões; [...] abordam diferentes objetos de estudo – o privado, a cidadania, o trabalho, a educação, a democracia, os nacionalismos, a sociabilidade, a religião ou o corpo – ao problematizar, quer o modo como mulheres e homens se relacionam e experienciam a sua vivência, quer o modo como essas relações se constroem em cada lugar/tempo social e configuram, real e simbolicamente, uma existência humana sexuada (Pinto & Alvarez, 2014, p. 15).

Por sua vez, Lígia Amâncio indica que, em Portugal, a investigação no domínio das questões de género se desenvolveu de forma lenta e irregular, explorando os vários fatores que poderão ter contribuído para esta situação. A autora identifica uma série de aspetos: i) o baixo nível de instrução das mulheres; ii) por seu turno, o ensino superior, enquanto em alguns países se assumia como um espaço de debate e discussão política sobre ativismo, movimentos sociais e feminismo, em Portugal, nas universidades refletia-se sobre a ditadura e a Guerra Colonial; iii) o desenvolvimento recente das ciências sociais no país, terá impedido, em certa medida, a difusão das ideias e o debate sobre a questão; iv) por outro lado, “o facto de as organizações de mulheres que foram surgindo nos anos 70 terem permanecido relativamente invisíveis [...] e o desaparecimento da experiência do feminismo da I República da memória coletiva” (Amâncio, 2003, p. 691); v) por último, “a exploração ideológica de um modelo feminino passivo familialista por parte da ditadura e a mobilização das herdeiras do feminismo da primeira vaga para a luta contra a ditadura, [...] terão participado para a perda desse património histórico e cultural” (Amâncio, 2003, p. 691). Amâncio aponta que a combinação destes fatores terá contribuído para a lenta reflexão sobre as questões de género no nosso país.

Maria Tavares (2008) explorou os feminismos em Portugal entre 1947 e 2007. Identifica, em primeiro lugar, que o feminismo, por influência do regime ditatorial do Estado Novo, chegou muito tarde a Portugal. Desta forma, apesar das transformações democráticas promovidas e desenvolvidas após o 25 de abril de 1974, as limitações e fragilidades do movimento devem-se essencialmente a um contexto sociocultural herdado da ditadura salazarista (Tavares, 2008, p. 562).

A autora começa por identificar, à semelhança de Irene Vaquinhas, que os primeiros estudos sobre a questão se caracterizaram “por iniciativas esporádicas, por trabalhos biográficos, procurando retirar as mulheres do esquecimento e dar-lhes visibilidade” (Tavares, 2008, p. 2). Só numa fase posterior, ao longo da década de 1980, se regista uma dinamização na área promovida pela Comissão da Condição Feminina (atualmente, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género), que procurou divulgar os estudos sobre as mulheres junto das universidades, em busca de uma afirmação disciplinar. Posteriormente, na década de 1990, assiste-se à “construção de um espaço científico-social para estes estudos” (Tavares, 2008, p. 2). Tavares acrescenta, porém, que os trabalhos de investigação até agora realizados ocupam espaços temáticos e cronológicos relativamente curtos ou específicos.

Em seguida, estabelece uma cronologia sobre a ação feminista na segunda metade do século XX em Portugal. Em primeiro lugar, na década de 1950, identifica-se que o ativismo da mulher se centrou na luta antifascista: “nas prisões, nas vivências difíceis da clandestinidade, nas campanhas políticas em torno da candidatura de Humberto Delgado, tal como tinha acontecido anteriormente com Norton de

Matos, existiram mulheres” (Tavares, 2008, p. 564). Desta forma, as reivindicações feministas acabaram por se esvanecer em função da luta contra a ditadura salazarista.

Em seguida, a década de 1960, considerada o “tempo do despertar dos ‘movimentos de libertação das mulheres’” (Tavares, 2008, p. 565) na Europa e nos Estados Unidos da América, não obteve a mesma expressão no nosso país. De facto, em Portugal, a “luta contra a ditadura salazarista, cerceadora das mais elementares liberdades, continuava a absorver todas as energias e onde as dimensões de classe e de género não se cruzavam” (Tavares, 2008, p. 565). Por outro lado, o eclodir da Guerra Colonial provocou uma onda de protestos e muitas mulheres envolveram-se não só na luta política, mas também ocuparam os lugares deixados vagos pelos homens na produção. Ainda assim, a mudança no estatuto das mulheres portuguesas apenas se começou a esboçar na década de 1970. Este período, foi marcado por mudanças sociais fundamentais devido à queda da ditadura salazarista e à instauração da democracia.

Na década de 1970, a segunda vaga do movimento feminista começa a provocar alguns efeitos no país. As reivindicações feministas concentram as suas atenções na legalização do aborto e na contraceção, na questão das sexualidades e da violência doméstica. Este período é marcado também pelo surgimento do Movimento Democrático de Mulheres (MDM) – formado por influência do Partido Comunista Português – e a União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR). Em termos gerais, estes movimentos eram organizações destinadas a mulheres antifascistas e revolucionárias que lutavam contra o regime, a libertação dos presos políticos e o fim da guerra colonial. A luta das mulheres pela conquista dos seus próprios direitos foi colocada em segundo plano em função da conjuntura política nacional. Ainda assim, o UMAR começou por reivindicar a igualdade salarial, a qualificação profissional das mulheres, cursos de alfabetização, entre outros aspetos (Tavares, 2008, p. 269). Mais adiante, foi surgindo um conjunto muito diversificado de associações femininas, tais como: "o GRAAL [Movimento Internacional de Mulheres Cristãs], o Departamento de Mulheres do PS, [...] Mulheres do PSD, a Organização de Mulheres Comunistas – OMC" (Tavares, 2008, p. 284).

Posteriormente, nos anos 1980, a questão dos direitos das mulheres mereceu alguma atenção. O movimento permaneceu ligado à luta pela despenalização do aborto, mas o feminismo começou a ganhar visibilidade: desenvolveram-se estudos académicos, organizaram-se seminários e colóquios. Por último, a partir de 1990, tem-se vindo a estabelecer ligação com os movimentos feministas internacionais. Funcionam “as redes informais, via internet, que lançam ações mundiais, onde diversas correntes do feminismo se podem expressar, tendo em conta os seus próprios contextos sociais e culturais” (Tavares, 2008, p. 571). Temas como “família, as relações de poder e a paridade, a violência

sobre as mulheres, o trabalho e os trajetos emancipatórios das mulheres, a prostituição, o tráfico de mulheres, a mutilação genital feminina, os lesbianismos, os direitos das mulheres imigrantes” (Tavares, 2008, p. 571) têm adquirido expressão.

Concluindo, analisar as questões de género auxilia-nos na compreensão das desigualdades de género e permite-nos compreender a distribuição dos papéis sociais estereotipados. De facto, o género possibilita-nos pensar e problematizar o feminino e o masculino enquanto categorias socialmente construídas em torno do sexo biológico. Isto é, a diferença biológica influenciou a construção de estereótipos de género que conduziram a mulher à subalternização. Assim, distinguem-se os papéis sociais, os traços de personalidade, as ocupações profissionais, as características físicas, entre outros aspetos. Estas são dimensões cruciais para compreender a posição da mulher na instituição militar portuguesa.

Após a descrição das diferentes fases do movimento feminista, a sua abrangência cronológica e geográfica, a reflexão em torno das reivindicações das quatro vagas do movimento feminista, bem como o esboço do percurso do feminismo e dos estudos de género em Portugal. Apresenta-se, em seguida, os estudos desenvolvidos em Portugal sobre a participação militar da mulher nas Forças Armadas Portuguesas.

1.3. As mulheres nas Forças Armadas Portuguesas

O estudo sobre a problemática das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas ganhou destaque nos últimos anos. Na produção bibliográfica existente tem-se privilegiado uma abordagem de cariz descritivo, estatístico e com um enfoque marcadamente político, refletindo posições ideológicas quanto à necessidade do recrutamento feminino e uma análise quantitativa da evolução dos efetivos femininos na instituição militar portuguesa.

Nesta categoria destaca-se o trabalho de José Alves que se dedicou a explorar o enquadramento histórico e legislativo da incorporação feminina nas Forças Armadas Portuguesas. A sua pesquisa, porém, incidiu apenas numa fase preliminar. Na mesma linha, autores como António Cardoso, Ana Tinoco, Cláudio Reis, Cristina Vilhena, Ana Monte e Helena Carreiras exploraram os dados estatísticos da presença feminina nas Forças Armadas Portuguesas. Contudo, à exceção de Ana Monte e Helena Carreiras, que traçaram a evolução dos efetivos militares femininos pelos postos hierárquicos, especialidades e situação contratual, os restantes apenas se concentraram na reflexão em torno dos regimes de prestação de serviços.

Ana Monte, centrou as suas atenções no ramo do Exército e parece-nos essencial adquirir uma visão geral do universo militar português, que englobe os restantes ramos (Marinha e Exército). Por outro lado, a análise estatística e quantitativa de Helena Carreiras (1999), centrou-se essencialmente nos primeiros anos da incorporação da mulher na instituição. Deste modo, esta pesquisa pretende implementar uma análise quantitativa num plano temporal mais alargado (1990 até à atualidade).

Tendo em conta a literatura existente, é transversal aos diversos autores a ideia de que apesar da mulher ter participado em conflitos militares ao longo da história portuguesa (I Guerra Mundial e Guerra Colonial), a sua plena integração na instituição militar, em igualdade estatutária com o homem, é muito recente. A partir da década de 1990, através de uma série de transformações militares e, sobretudo, de progressivas evoluções culturais e sociais, associadas ao questionamento da construção social do género feminino, deu-se início ao processo de recrutamento de mulheres para as Forças Armadas Portuguesas.

De acordo com Mady Segal (1999), o início do processo de recrutamento feminino nas Forças Armadas deveu-se a um conjunto de fatores militares, culturais e sociais. De forma breve, Segal afirmou que o motivo aparentemente mais determinante para o envolvimento das mulheres no universo militar parece estar relacionado com a necessidade de recrutamento por parte da instituição.

Na mesma linha, Helena Carreiras (2011) explorou as transformações na estrutura organizacional da instituição militar portuguesa. Concluiu que a redução dos “exércitos de massa”, o fim do serviço militar obrigatório e a instituição do regime de voluntariado foram fatores essenciais para a incorporação da mulher nas Forças Armadas. Simultaneamente, as crescentes exigências tecnológicas, a implementação de armamento cada vez mais sofisticado, bem como a tendência para uma gradual profissionalização dos exércitos, implicaram a necessidade de recurso a pessoal militar. Adicionalmente, as Forças Armadas parecem sofrer uma crise de legitimação e prestígio, o que torna o serviço militar menos atrativo para os jovens. Por outro lado, a quebra na taxa de natalidade parece também constituir um fator essencial na diminuição da atratividade da carreira militar. Assim, as mulheres tornaram-se uma opção de recrutamento viável.

Maria Rocha (2017), por seu turno, aborda o conjunto de acontecimentos que permitiram a abertura das Forças Armadas à mulher: a crise de recrutamento vivenciada pelo Exército, a supressão da conscrição obrigatória, o fim dos “exércitos de massa”, o alistamento voluntário e a consequente profissionalização dos exércitos.

Por sua vez, nesta questão, Isabella Neumann (2020) refletiu sobre o impacto dos fatores políticos no processo de recrutamento feminino nas Forças Armadas. A autora identificou que o regime

político vigente em cada sociedade, a ideologia política dos vários governos e as consequentes políticas relativas às mulheres e minorias ou ainda ao papel assumido pelos diferentes partidos políticos, é essencial para compreender a forma como estes interagem e se relacionam com a instituição militar. Assim, Neumann faz uma análise da política interna do país (recém-democratizado) e da influência do ambiente internacional nessa mesma política. Concluiu que a adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (CEE), em 1986, lhe conferiu uma relativa integração na geopolítica europeia e mundial. Por outro lado, destacou que Portugal foi, em 1949, um dos doze países fundadores da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) e tinha, no último quartel do século XX, a intenção de se tornar membro do Conselho de Segurança das Nações Unidas. Com esse intuito, procurou que as suas Forças Armadas se assemelhassem às dos seus parceiros internacionais: protagonizou uma série de reformas militares e adotou e desenvolveu planos de promoção de igualdade de género – Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (RCSNU 1325).

Helena Carreiras, pioneira no estudo da mulher militar em Portugal, foi precursora no aprofundamento de uma abordagem que privilegia uma reflexão em torno das questões de género no processo de recrutamento feminino. A importância acrescida desta autora reside na reflexão teórica que implementou, em particular, em relação ao impacto dos estereótipos de género na carreira militar feminina.

A obra *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas* (1997b) incide sobre a problemática da participação militar feminina em Portugal. A autora implementou uma análise empírica ao processo de integração da mulher na organização militar, procurando aferir as características e as condicionantes deste processo. Através da aplicação de um inquérito por questionário a todas as mulheres que prestavam serviço militar em Portugal no ano de 1994, a autora refletiu acerca das dificuldades que as mulheres militares enfrentam ao ingressar nas Forças Armadas Portuguesas. Em termos gerais, Helena Carreiras procurou dar resposta a uma série de tópicos: i) compreender as motivações, aspirações e expectativas de carreira destas mulheres; ii) analisar o processo de adaptação feminina na instituição, escrutinando o efeito dos padrões normativos associados às relações sociais de género; iii) explorar o conflito existente entre a total dedicação requerida pelas exigências profissionais, a maternidade e as responsabilidades familiares; iv) e, por último, analisar o relacionamento entre os militares do sexo masculino e do sexo feminino.

A autora concluiu que, ao nível das motivações para o alistamento, se regista uma acentuada valorização dos valores tradicionais da instituição (disciplina, estrutura hierárquica, honra, respeito e camaradagem), aos quais se associam aspetos de ordem material, nomeadamente, um emprego seguro

e bem remunerado. Para pensar esta questão, a autora recorreu ao quadro de análise proposto por Charles Moskos: um modelo “institucional”, relacionado com os valores tradicionais da instituição (honra, defesa da pátria, estrutura hierárquica, disciplina ou vocação pessoal), um outro modelo, o “ocupacional” associado à “racionalidade de mercado predominante na sociedade civil, e em que as motivações para a adesão ou permanência na carreira são sobretudo de ordem material” (Carreiras, 1997b, p. 56).

Por outro lado, Carreiras aferiu que estas mulheres parecem manifestar vontade de permanecer nas Forças Armadas e algumas expectativas de mobilidade ascendente (acesso aos quadros permanentes). No geral, em relação ao processo de adaptação feminina nas Forças Armadas, as mulheres demonstram uma relativa satisfação com a experiência militar, contudo, identificam-se algumas dificuldades neste processo: resistências à entrada das mulheres na instituição e preconceitos em relação ao desempenho, às capacidades e aos comportamentos das mulheres – efeitos da estereotipização do género feminino. Por último, Carreiras aponta uma relação conflituosa entre a instituição militar e a família.

Esta questão da relação entre a instituição militar e a vida familiar foi explorada, pela mesma autora, num artigo intitulado «Família, Maternidade e Profissão Militar» (1997a). Carreiras identificou que existe um conflito entre a total dedicação requerida pelas exigências profissionais e as responsabilidades familiares. Embora o papel da mulher esteja em constante mutação e se verifique uma alteração no padrão das relações conjugais, que implicam uma maior equidade na repartição das obrigações familiares entre sexos, a verdade é que a família e a maternidade impõem exigências mais significativas à mulher. Influenciando, assim, as estratégias e opções de carreira das mulheres militares.

João Ferreira (2008), por sua vez, explorou os desafios da constituição de família entre militares para a Força Aérea. Procurou averiguar em que medida esta questão condiciona a carreira militar da mulher. O autor realizou um inquérito por questionário e entrevistas em profundidade e concluiu que a constituição de família entre militares tem repercussões na organização, na própria família e na carreira da mulher: i) identificou alguns conflitos relacionados com a mobilização e colocação geográfica, a atribuição de férias, horários e dispensas; ii) confirmou que a maternidade pressupõe uma menor disponibilidade para a vida militar; iii) e, por fim, constatou que as relações de autoridade e subordinação são afetadas devido à relação do casal militar. Ou seja, o autor afirmou que a carreira militar feminina é penalizada, pois a sociedade espera que a mulher coloque as obrigações familiares antes do seu interesse profissional.

Bruno Terenas (2010), assim como Helena Carreiras, analisou as motivações da mulher para o alistamento na instituição militar portuguesa. Implementou um inquérito por questionário a 76 militares

– 59 do sexo masculino e 17 do sexo feminino – que desempenhavam funções de Praça, em 2009, no Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTFA). Terenas concluiu que a maior parte dos militares ingressou na organização por fatores usualmente associados aos valores tradicionais das Forças Armadas: vocação pessoal, aspirações profissionais, sentido de dever patriótico, identificação com os valores das Forças Armadas Portuguesas.

Porém, os estudos referidos anteriormente concentram a sua análise nos primeiros anos da incorporação da mulher na instituição militar portuguesa (1990-2010). Desta forma, é essencial analisar se a tendência nas motivações para o alistamento e o processo de adaptação da mulher no universo militar português sofreu alguma alteração ao longo do tempo. Da mesma forma, é essencial avaliar as mudanças na instituição militar em relação às estruturas de apoio às mulheres com filhos, aferir se as Forças Armadas desenvolveram mecanismos que possibilitem às mulheres conciliar as suas diversas responsabilidades ao nível familiar e laboral.

Por sua vez, Mário Ferreira (2021) estudou as motivações da mulher para o alistamento na Força Aérea Portuguesa. O autor realizou entrevistas em profundidade a catorze militares da Força Aérea, sete homens e sete mulheres. Ao contrário dos autores anteriormente referidos, Ferreira estipulou uma série de fatores – realização pessoal, reconhecimento e progresso de carreira – para averiguar as motivações da mulher para o alistamento na instituição. Em termos gerais, o autor concluiu que a maioria das mulheres militares integra a instituição movida por fatores relacionados com a realização e o desejo pessoal. Da mesma forma, a possibilidade de ter um emprego seguro e bem remunerado é um fator de elevada importância na decisão das mulheres em ingressar na Força Aérea Portuguesa. Contudo, Ferreira identifica alguns aspetos que podem interferir na decisão de permanência destas mulheres na organização militar: i) uma remuneração insatisfatória e desmotivadora; ii) as dificuldades de aceder a cargos de chefia, de facto, as mulheres encontram-se afastadas das principais posições de poder no sistema militar. Desta forma, o autor aponta que a ausência de reconhecimento e progresso provocam, a longo prazo, motivos de insatisfação e desmotivação com a carreira militar.

Um outro artigo de Helena Carreiras, «Mulheres em contextos atípicos: lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas Forças Armadas» (2004b), explora os obstáculos e as dificuldades que a mulher encontra ao ingressar na instituição militar. Através de uma análise comparativa entre o processo de incorporação feminina na instituição militar de Portugal e da Holanda, a autora realizou entrevistas em profundidade a mulheres militares de ambos os países a desempenhar funções de chefia (oficiais). Carreiras propõe uma reflexão sobre as dinâmicas sociais que rodeiam o processo de incorporação feminina na organização e recorre a um fenómeno – o *tokenismo* – para refletir acerca das

desigualdades entre os sexos em contexto militar (Carreiras, 2004b; Morais, 2019; Ramos, 2012). Este caracteriza-se por um esforço superficial ou simbólico em incluir a mulher na instituição militar, concedendo-lhe uma falsa ideia de igualdade. Embora a mulher disponha de enquadramento legal para ingressar nas Forças Armadas, as desigualdades nas estruturas de poder, nas cadeias de comando, nas oportunidades e na representação numérica permanecem.

A autora concluiu que as mulheres militares constituem um grupo numericamente reduzido quando comparado com o dos seus colegas homens. Estes desequilíbrios de representação numérica explicam os efeitos negativos sentidos pelas mulheres em situação de *token*: i) pressões no desempenho devido à sua elevada visibilidade, isto é, as pessoas têm dificuldade em reconhecer o mérito e acreditar que as mulheres desempenham devidamente as suas funções, o que faz com que elas acabem por trabalhar arduamente; ii) a reduzida representação numérica pode significar o exagero das diferenças percebidas entre os sexos, determinadas características da cultura dominante são enfatizadas em contraste com o *token*, por exemplo, no caso da masculinidade, exibições de potência e agressividade; iii) e, por último, assimilação de características masculinas por parte da mulher, de forma a manter-se invisível e enquadrada na dinâmica da instituição (Carreiras, 2004b, p. 94).

Paralelamente, Maria Rocha (2017) menciona os argumentos que são apresentados para justificar a exclusão das mulheres do contexto militar, sobretudo, as características físicas e psicológicas femininas, que representariam um inconveniente à coesão e eficácia militar. Formula igualmente uma análise ao conjunto de posições e especialidades vedadas à mulher, refletindo sobre o impacto dos estereótipos de género na carreira militar feminina: “a instituição castrense durante séculos, e ainda hoje, representa um referencial de masculinidade [...] nesse sentido, a cultura militar não só se estrutura em modelos cognitivos de género, como confere e define identidades sexuais” (Rocha, 2017, p. 778). Da mesma forma, Helena Carreiras (2013) procurou desconstruir alguns dos mais usuais argumentos contrários à integração militar feminina e em particular ao seu envolvimento em áreas operacionais e em combate. A autora concluiu que a eficácia militar não parece ser afetada pela presença de mulheres nesses contextos.

Segal reflete sobre a discussão acerca das especialidades que as mulheres podiam desempenhar. Num primeiro momento, as mulheres prestaram serviço em especialidades e funções tidas como femininas: funções administrativas, logísticas e de serviços, ficando, desde logo, excluídas das funções mais operacionais e ligadas ao combate armado. Ainda assim, a autora identifica que as transformações culturais e sociais associadas ao questionamento da construção social do género feminino, a progressiva entrada da mulher no mercado de trabalho, bem como o desenvolvimento de

uma série de iniciativas políticas que visam estabelecer uma sociedade igualitária, ampliaram a participação social e política da mulher e, como tal, as sociedades passaram a estar mais predispostas a aceitar o desempenho de funções militares pelas mulheres.

Por sua vez, Maria Ramos (2012) na sua dissertação de mestrado reflete acerca do impacto dos estereótipos de género na gestão da carreira militar da mulher, em particular no ramo da Força Aérea. A autora realizou entrevistas a cinco mulheres militares, estas possibilitaram-lhe analisar os constrangimentos sentidos pelas mulheres na instituição militar portuguesa.

De modo geral, a autora: i) identificou diferenças na forma de tratamento, sobretudo, a nível físico – discriminação positiva (a conceção de que a mulher possui menor força física, resistência e velocidade resultou no estabelecimento de quotas de diferenciação entre os militares de ambos os sexos); ii) refletiu acerca das instalações e estruturas militares e do fardamento, de início, os alojamentos não estavam preparados para receber as mulheres (por exemplo, as casas de banho não eram adequadas às necessidades femininas) e, em relação à farda, num primeiro momento, as mulheres utilizavam a mesma que os seus colegas homens (sem qualquer alteração em termos de tamanhos ou adequação à estrutura corporal); iii) apontou o conflito existente entre a total dedicação requerida pelas exigências profissionais e as responsabilidades familiares; iv) detetou atitudes paternalistas: os homens militares procuravam proteger os elementos do sexo feminino (contudo, a autora não explora aprofundadamente esta questão).

Maria Ramos, centrou as suas atenções no ramo da Força Aérea e parece-nos essencial adquirir uma visão geral do universo militar português (Marinha e Exército). Por outro lado, a sua análise, realizada através de entrevistas a cinco mulheres militares, apresenta uma fragilidade: os critérios para a escolha das participantes estipularam a seleção de mulheres que pertencessem ao quadro permanente da instituição, ou seja, a autora não implementou uma abordagem que cobrisse as mulheres que se encontravam a prestar serviço militar em regime de voluntariado ou de contrato, assim como nos postos hierárquicos mais baixos e menos bem remunerados.

Na mesma linha, Patrícia Morais (2019) analisou as dinâmicas de género na Força Aérea Portuguesa. Num primeiro momento, a autora apresenta um panorama geral da participação militar feminina no universo militar, identificando os fatores que permitiram a sua incorporação na instituição (militares, culturais e sociais) e procedeu a uma recolha estatística relativamente ao número de efetivos femininos na Força Aérea ao longo dos tempos. Em seguida, Morais reflete acerca da teoria do *tokenismo*, aspeto que lhe permite pensar sobre o seu objeto de estudo, nomeadamente, sobre as implicações da teoria na situação vivenciada pelas mulheres na Força Aérea. Posteriormente, o estudo

da autora consistiu na entrevista a dezasseis militares (oito mulheres e oito homens), sendo que o objetivo principal de Patrícia Morais era analisar as dinâmicas de género que ocorrem na Força Aérea Portuguesa, especificando as experiências das mulheres a exercer a sua atividade militar, em condição de minoria, bem como as perspetivas dos seus pares homens e analisar as estratégias adotadas pelas mesmas para gerirem a situação.

Posto isto, a análise das entrevistas permitiu identificar alguns problemas: i) em primeiro lugar, é possível constatar desigualdades de género nas estruturas de poder, bem como no desempenho de determinadas especialidades e funções (segregação vertical e segregação horizontal, respetivamente), de facto, as mulheres continuam sub-representadas em cargos de liderança e de chefia e, por outro lado, persiste uma distinção entre funções militares adequadas à mulher (administração, saúde, secretariado, etc.) e especialidades masculinas (infantaria, artilharia, engenharia, entre outros); ii) registam-se diferenças ao nível das exigências físicas, dos exercícios e das avaliações consoante o género; iii) detetam-se dificuldades em termos de conciliação entre a instituição militar, a vida familiar e a maternidade.

A seguir, Morais reflete acerca do impacto do fenómeno do *tokenismo* na situação militar da mulher na Força Aérea Portuguesa, ou seja, a autora identifica que enquanto *tokens*, as mulheres experienciam essencialmente três consequências: a visibilidade, a polarização e a assimilação. Sendo assim, em relação à visibilidade, as mulheres, devido à sua reduzida representação numérica dentro do grupo, sobressaem. Consequentemente, este tipo de visibilidade pode gerar situações de pressão para um bom desempenho, devido à necessidade de corresponder às expectativas. No que concerne à polarização, esta deve-se à tendência, por parte do grupo dominante, para acentuar as diferenças que existem entre si e os *tokens*. Por último, a assimilação consiste num processo de reprodução, por parte das mulheres, dos comportamentos do grupo dominante, inibindo-se de se expressarem livremente. Ao longo das entrevistas são identificados os seguintes problemas: i) a maioria das mulheres admite que há uma tendência maior para criticar e penalizar as mulheres devido a um erro, normalmente, uma falha individual é generalizada às restantes mulheres militares; ii) sentem uma elevada pressão para conseguirem atingir os mesmos patamares que os homens; iii) algumas mulheres tendem a adotar o modelo masculino, por exemplo, cortam radicalmente o cabelo e alteram a sua forma de estar e de falar.

Concluindo, o estudo de Patrícia Morais contém uma amostra expressiva das várias realidades militares: os entrevistados pertencem aos vários postos hierárquicos da instituição (oficial, sargento, praça, entre outros), contém uma amostra com idades e tempos de prestação de serviço diferenciada (há militares que assistiram à incorporação feminina em 1991, bem como indivíduos que prestavam

serviço militar há relativamente pouco tempo). Por último, a amostra parece equilibrada, na medida em que comporta elementos de ambos os sexos.

Posteriormente, Filipa Capelo (2020) estudou as desigualdades de género na Força Aérea Portuguesa. Realizou doze entrevistas a militares, concretamente a seis homens e a seis mulheres, sendo que todos desempenhavam cargos de chefia. Em geral, a autora identificou as seguintes desigualdades: i) atitudes paternalistas: as mulheres indicam que existe um maior cuidado e proteção por parte de alguns superiores hierárquicos (militares mais velhos, essencialmente); ii) a questão do assédio sexual surge com algum peso, contudo, grande parte dos entrevistados adota uma postura de “responsabilização da vítima”; iii) nas relações entre os homens e as mulheres militares, aponta-se um melhoramento, por parte dos homens, em relação ao vocabulário e à linguagem (à partida, procuram ser mais delicados e menos machistas na presença de mulheres); iv) diferenças ao nível das exigências físicas, aspeto que os homens militares encaram como “injusto”; v) dificuldades em aceder a cargos de chefia e, igualmente, o esforço que fazem para marcar a sua posição – relatam que adotam uma postura “mais masculina” para se conseguirem impor.

Este estudo apresenta algumas limitações: a amostra não é suficientemente diversificada em termos de categoria, posto hierárquico, especialidade e idade. Sendo assim, parece-nos essencial empreender uma análise que englobe os pareceres de militares recentes e mais velhos da instituição, bem como incluir elementos dos vários postos hierárquicos.

Joana Fernandes (2018) implementou um questionário aos jovens que participaram no Dia da Defesa Nacional em 2017. A autora perspetivava averiguar as motivações dos jovens para o alistamento na instituição militar portuguesa. A amostra que Fernandes reuniu comportava elementos do sexo masculino e do sexo feminino, de modo geral:

a maioria dos jovens do sexo masculino que revela interesse por uma carreira militar identifica-se com o estilo da vida militar (caracterizado por treinos de condição física; atividades de sobrevivência; disciplina e hierarquia), já a maioria das jovens que exprime interesse na carreira refere a possibilidade de participar em missões humanitárias e de apoio à paz (Fernandes, 2018, p. 6).

Ou seja, as motivações dos jovens para o ingresso nas Forças Armadas, reflete as hierarquias sexuais e de género existentes na sociedade civil: as mulheres seguem o modelo tradicional de feminilidade, aliado ao cuidado e à proteção (devido à sua suposta inclinação biológica para a maternidade e a família) e, por sua vez, os homens procuram assemelhar-se aos ideais de masculinidade.

Concluindo, Joana Fernandes na sua investigação aborda também o enquadramento histórico da participação feminina na instituição militar portuguesa, ainda que de forma bastante sucinta e sem recorrer ao processo legislativo. Por outro lado, apresenta uma reflexão em torno das barreiras e

obstáculos que as mulheres enfrentam ao ingressar na instituição militar, no entanto, fá-lo de maneira sumária e com pouca profundidade. Efetivamente, a autora sugere que em futuros estudos sobre a temática, seja essencial explorar os obstáculos e dificuldades sentidos pelas mulheres quando inseridas em contextos de hegemonia masculina. Aspeto sobre o qual nos propomos agora trabalhar, refletindo sobre os constrangimentos sentidos pela mulher em contexto militar, explorando dimensões como: i) relações entre os homens e as mulheres militares; ii) diferenças na forma de tratamento (sobretudo a nível físico – discriminação positiva); iii) relações hierárquicas (como é a postura dos chefes perante as mulheres); iv) atitudes paternalistas; v) aspetos como o assédio sexual (um tema delicado e pouco explorado).

Ana Costa (2016) estudou as diferenças de género na resolução e gestão de conflitos existentes entre os militares da Força Aérea. Através da aplicação de um inquérito por questionário a militares de ambos os sexos, concluiu que a maior parte dos inquiridos opta por resolver o conflito em função dos interesses de ambas as partes. Ainda assim, identificou algumas diferenças na gestão de conflitos nas relações entre militares: i) na relação com o chefe/comando, os subordinados procuram minimizar o problema e seguir as ordens do seu superior; ii) a relação com os subordinados é marcada essencialmente pela dominação; iii) os militares do sexo masculino parecem utilizar mais o estilo de dominação na relação com os outros do que as mulheres; iv) as militares do sexo feminino, regra geral, procuram solucionar os conflitos em função dos interesses das partes envolvidas; v) por último, a autora identificou que a maioria das mulheres procura também evitar os conflitos na relação com o chefe, colega e subordinado.

Maria Dias (2010) explorou as diferenças entre géneros em relação aos perfis de personalidade dos militares da Força Aérea Portuguesa, os níveis de stress vivenciados por esses militares no dia-a-dia e as diferenças entre homens e mulheres na gestão desse problema. Aplicou um inquérito por questionário a 200 militares da Força Aérea, com idades compreendidas entre os 19 e os 52 anos. A autora concluiu, contrariando as teorias que afirmavam que as mulheres experimentam um maior grau de stress, são mais introvertidas e menos racionais, que as militares do sexo feminino apresentam valores mais elevados que os militares do sexo masculino nos fatores de racionalidade, sensatez, disciplina e, por norma, são mais enérgicas e sociáveis. Por outro lado, apresentam valores mais baixos que os homens em relação aos níveis de stress.

Por sua vez, João Marreiros (2019) analisou o fardamento feminino na Força Aérea Portuguesa, procurando compreender o grau de satisfação das mulheres militares em relação ao uniforme e perceber as possíveis sugestões de alteração e melhoria do mesmo. O autor implementou um

inquérito por questionário, a 181 mulheres da Força Aérea e realizou entrevistas em profundidade a três militares: ao comandante do pessoal da Força Aérea, ao chefe da Comissão de Uniformes da Força Aérea (CUFA) e a uma mulher militar, elemento da CUFA. No geral, as mulheres revelam-se satisfeitas com os uniformes militares, mas enumeram alguns problemas: i) refere-se o desajuste dos tamanhos e a inadequação da farda à estrutura corporal feminina; ii) menciona-se o desconforto do calçado e dos tecidos; iii) refere-se os problemas do uniforme pré-natal; iv) menciona-se a falta de adequação da tonalidade dos *collants* ao tom de pele das militares (por exemplo, no caso das militares negras); v) fala-se sobre uma possível alteração no modo de amarrar o cabelo e regras mais claras no que concerne ao uso de maquilhagem. Marreiros concluiu através das entrevistas em profundidade que o uniforme militar feminino não sofreu alterações desde 1997, assim como não houve qualquer ação no sentido de o modificar até então.

Luis Fraga (1994) analisou o processo de integração feminina na Academia da Força Aérea Portuguesa, organização que se destina à formação de militares para o desempenho de funções de oficial. Fraga recorre a um conceito – socialização militar – para refletir sobre o processo de instrução na Academia. Este é um processo que tem como finalidade transformar o candidato, instruindo-lhe formas de pensar, estar e agir que vão ao encontro dos ideais militares. O autor procura descrever como se deve proceder à socialização militar das cadetes femininas, ainda assim, reconhece que se estava num período experimental, pois havia, então, uma vasta experiência de socialização militar de homens e quase nada se sabia sobre a socialização militar de mulheres.

Luis Fraga reflete acerca da socialização militar feminina e transmite uma perspetiva que procura conciliar, no processo de formação militar da mulher, uma dupla condição: a de mulher-mãe e a de mulher-militar. Segundo o autor, é expectável que os traços característicos da feminilidade sejam preservados a par com a instrução militar:

esta via obriga à existência, mesmo que não estruturada nem formalizada, de duas metodologias de socialização: uma marcada pela tradição, que se aplica aos alunos do sexo masculino; outra, marcada pelas experiências alheias e que vai sendo testada no dia-a-dia, que se aplica aos cadetes femininos (Fraga, 1994, p. 11).

Enuncia que os métodos de avaliação e treino físico foram adaptados às supostas capacidades femininas, que se estabeleceu uma norma de atavio feminino (estabelecimento de um determinado penteado, restrição ao uso de acessórios e maquilhagem) e que os militares do sexo masculino começaram a moderar o vocabulário e a linguagem na presença de mulheres. O autor conclui a sua análise afirmando que “a jovem mulher portuguesa ainda continua a ser socializada, no seio da família, para desempenhar o papel de esposa, mãe, dona de casa e, simultaneamente, empregada, ou se

preferir, profissional” (Fraga, 1994, p. 12), ou seja, a carreira profissional, aparentemente, não constitui uma prioridade na vida da mulher. Aspeto que considera prejudicial à instituição militar, pois:

ser mulher e ser oficial da Força Aérea não pode ser uma aventura que se vive quando convém e apetece, [...] a maternidade ou o acompanhamento dos filhos, não devem ser motivos para que se deixe de cumprir a missão, tal como razões semelhantes não são, para o oficial do sexo masculino, desculpa para evitar o cumprimento deste ou daquele dever (Fraga, 1994, p. 12).

Luis Fraga mostrou-se insatisfeito pela diferença de critérios implementada na instituição militar, considera que a socialização familiar e a sociedade têm um peso significativo nas opções de carreira da mulher e que é dever fundamental da Academia da Força Aérea “inculcar a noção do verdadeiro profissionalismo militar [...] e que só desta forma, se torna possível formar verdadeiras e competentes chefes militares” (Fraga, 1994, p. 13).

Contrariando a teoria exposta anteriormente, o presente estudo procura explorar e desconstruir os estereótipos de género existentes na sociedade civil e na instituição militar, de forma a compreender as limitações e restrições que foram impostas à mulher pelo modelo tradicional de feminilidade.

Irina Lopes (2008) estudou a integração da mulher na Guarda Nacional Republicana (GNR). Através de um inquérito e de entrevistas a mulheres da GNR (oficiais, sargentos e guardas) procurou aferir: i) as motivações da mulher para ingressar na organização; ii) as expectativas que estas mulheres tinham no momento da incorporação; iii) e, por último, as dificuldades que as mulheres que desempenham cargos de chefia encontram na instituição. A autora começa por traçar o enquadramento histórico da incorporação feminina nas Forças Armadas e na Guarda Nacional Republicana e, em seguida, reflete acerca da investigação e dos resultados da mesma.

Lopes concluiu que ao nível das motivações, a maioria das mulheres identifica o gosto pela vida militar e policial, o serviço útil à comunidade e a novidade. Em relação à concretização das expectativas que as mulheres tinham aquando do seu ingresso na GNR, as inquiridas identificaram que não as conseguiram concretizar. Aqui, identifica-se uma série de motivos: a maternidade, as responsabilidades familiares e o cuidado dos filhos. No que toca às dificuldades que as mulheres que desempenham cargos de chefia encontram na instituição, as entrevistadas identificam a dificuldade em ganhar proximidade com os seus subordinados e a elevada visibilidade que enfrentam, dado representarem um grupo numericamente reduzido quando comparado com o dos seus colegas homens.

Por último, Vera Monteiro (2021) analisou o perfil de liderança e as competências das oficiais da Força Aérea. A autora aplicou um questionário a uma amostra de 62 mulheres oficiais. No geral, Monteiro concluiu que o estilo de liderança destas oficiais segue uma tendência “participativa/democrática”. Isto é, a oficial estabelece os procedimentos e promove a

participação/opinião de todos os militares nas orientações, mas a tomada de decisão é sempre sua. Aliam este aspeto à conciliação de determinadas características no desempenho das suas funções: otimismo e entusiasmo, trabalho em equipa e empatia. Por sua vez, o estilo de liderança menos utilizado é o “autoritário”. Neste não há qualquer participação dos subordinados na tomada de decisão, as tarefas e as respetivas técnicas de execução são definidas pelo líder.

Por fim, é notório que na produção bibliográfica existente o ramo da Força Aérea é o mais explorado das Forças Armadas Portuguesas, pelo que nos parece essencial adquirir uma visão geral do universo militar português que englobe os restantes ramos (Marinha e Exército). Por outro lado, a maior parte dos estudos não comporta uma amostra expressiva das várias realidades militares. Sendo assim, planeamos realizar entrevistas a mulheres militares dos três ramos das Forças Armadas, o objetivo é empreender uma análise que englobe os pareceres de militares mais jovens e mais velhos na instituição (militares que incorporaram a instituição na década de 1990 e mulheres que prestam serviço militar há relativamente pouco tempo), bem como incluir elementos dos vários postos hierárquicos (mulheres a desempenhar cargos de oficial, sargento e praça) e especialidades (saúde, apoio administrativo/serviços, apoio técnico e operacionais).

Ao mesmo tempo, é essencial analisar os constrangimentos sentidos pelas mulheres na instituição militar portuguesa e compreender se as políticas destinadas a promover a igualdade formal têm surtido efeitos, a curto, médio e longo prazo, em termos de integração social. Desta forma, procuraremos explorar os obstáculos e dificuldades sentidos pelas mulheres quando inseridas em contextos de hegemonia masculina: i) relações entre os homens e as mulheres militares; ii) diferenças na forma de tratamento (sobretudo a nível físico – discriminação positiva); iii) relações hierárquicas (como é a postura dos chefes perante as mulheres); iv) atitudes paternalistas; v) aspetos como o assédio sexual (um tema delicado e pouco explorado); vi) a conciliação entre a instituição militar, a vida familiar e a maternidade. Posto isto, apresenta-se, em seguida, uma reflexão em torno da abordagem metodológica utilizada na análise aprofundada do objeto de estudo.

2. Conceitos estruturantes e opções metodológicas

Esta investigação centra-se no estudo, com base em fontes hemerográficas, orais e documentação oficial, das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, entre 1990 e 2020. Este limite cronológico estabelece três momentos fundamentais: i) 1990 – a abertura legal das Forças Armadas Portuguesas à mulher; ii) 2010 – a extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional; iii) 2020 – a criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional. Em termos gerais, este projeto pretende aferir o impacto da cultura no processo de construção social do género e a sua influência na carreira militar das mulheres.

Para estudar as mulheres nas Forças Armadas Portuguesas pretende-se, num primeiro momento e com a análise de documentação oficial (leis e projetos-lei) e a recolha de fontes hemerográficas, abordar o enquadramento histórico e legislativo da participação feminina na instituição militar portuguesa nos três principais recortes temporais. Em relação às fontes hemerográficas, a investigação centra-se na análise e reflexão a partir dos jornais *Público*, *Expresso* e *Diário de Notícias*.

Pretende-se, por outro lado, através do estudo dos debates parlamentares, escrutinar as reações e posicionamentos políticos dos vários partidos com representação parlamentar nos três recortes temporais selecionados. Num segundo momento, através do estudo dos *Anuários Estatísticos da Defesa Nacional* (2003-2020) e do recurso a bibliografia, almeja-se traçar o quadro estatístico da participação feminina em contexto militar, refletindo e quantificando sobre a distribuição do contingente militar feminino pelos ramos militares, postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço. Por fim, planeia-se implementar um inquérito por questionário e realizar entrevistas a mulheres militares das Forças Armadas Portuguesas. A recolha desses testemunhos e dessas experiências pessoais, permitirá discutir mais aprofundadamente o impacto dos estereótipos de género na carreira militar da mulher e compreender o contexto e a realidade que as mulheres encontram ao ingressarem no universo militar português.

Deste modo, o diálogo entre uma abordagem quantitativa e qualitativa demonstra-se crucial à análise aprofundada do objeto de estudo, uma vez que, mais do que uma apresentação estatística e quantitativa dos resultados da investigação, importa, acima de tudo, compreender as dinâmicas sociais que rodeiam o processo de incorporação feminina nas Forças Armadas Portuguesas. Isto porque a análise da evolução dos efetivos femininos nada revela sobre a dimensão qualitativa do processo de incorporação, ou seja, sobre a situação, os papéis ou as perspetivas profissionais das mulheres recrutadas – dimensão que só seria compreendida através da aplicação de metodologias qualitativas.

Efetivamente, a metodologia qualitativa é essencial para o entendimento quer das oportunidades e das perspetivas quer dos eventuais constrangimentos, desigualdades e dificuldades de integração que as mulheres experienciam ao ingressar em ocupações, até aí, exclusivamente masculinas.

No sentido de procurar dar resposta ao objetivo central deste projeto, foi construído um inquérito por questionário destinado a todas as mulheres militares que na altura da sua aplicação se encontravam a prestar serviço nas diferentes unidades e estabelecimentos do Exército, da Marinha e da Força Aérea. No entanto, no prosseguimento deste projeto, para uma análise mais aprofundada, pretende-se recorrer a outras técnicas e metodologias de pesquisa, preferencialmente, entrevistas em profundidade a mulheres militares dos três ramos das Forças Armadas Portuguesas. Efetivamente, “por vezes [...] pode ser útil, depois de um inquérito quantitativo, realizar uma fase qualitativa complementar para, por exemplo, ajudar a interpretar certos resultados” (Ghiglione & Matalon, 1997, p. 106).

Por conseguinte, torna-se essencial refletir sobre as exigências que a construção de um inquérito por questionário e de um guião de entrevista impõe. A conceção e redação de um inquérito e de um guião de entrevista requer uma série de cuidados. O investigador deve procurar um conjunto de inquiridos (amostra) que reúna as características que lhe permita averiguar as hipóteses de partida da investigação (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 94). Sendo assim, o ponto de partida de um questionário é a formulação e identificação das questões ou problemas a que se pretende dar resposta com a investigação: “o problema que se levanta na elaboração de um questionário é simplesmente isto: para testar adequadamente as hipóteses [...] convém que estas sejam especificadas antes de se efetuar a recolha dos dados” (Hill & Hill, 2009, pp. 83–84).

Conjuntamente, é essencial formular questões que vão ao encontro da pergunta que preside à investigação. A etapa de criação e definição das perguntas é crucial para a elaboração do questionário, as mesmas devem seguir determinadas regras. Nomeadamente, as questões devem ser claras, com um vocabulário acessível aos inquiridos e não devem conter termos técnicos, difíceis ou abstratos (Ghiglione & Matalon, 1997, p. 110). Precisam de ser neutras, não incluir juízos de valor, opiniões ou expressões tendenciosas que incitem à seleção de determinada resposta (Foddy, 2002, p. 56). Por último, necessitam de ser singulares, não é suposto que uma questão contemple mais do que uma ideia ou assunto ao mesmo tempo (Foddy, 2002, p. 56). Concluindo, “para construir um questionário é obviamente necessário saber com exatidão o que procuramos, garantir que as questões tenham o mesmo significado para todos, que os aspetos da questão tenham sido bem abordados, etc.” (Ghiglione & Matalon, 1997, p. 105).

Um outro aspeto, associado à formulação das perguntas, tem que ver com a distinção entre questões abertas e questões fechadas. As perguntas abertas “requerem uma resposta construída e escrita pelo respondente, ou seja, a pessoa responde com as próprias palavras” (Hill & Hill, 2009, p. 93), por outro lado, nas questões fechadas “o respondente tem de escolher entre respostas alternativas fornecidas pelo autor” (Hill & Hill, 2009, p. 93).

Efetivamente, as questões abertas oferecem maior riqueza e detalhe em termos de informação. Contudo, revelam-se mais complexas, na medida em que requerem uma interpretação mais cuidada e bastante tempo para codificar as respostas (Ghiglione & Matalon, 1997, pp. 115–117). Por sua vez, as perguntas fechadas são tendencialmente mais cómodas. É relativamente prático realizar uma análise estatística, pois as pessoas selecionam da lista de respostas pré-estabelecida e, como tal, são automaticamente comparáveis (Ghiglione & Matalon, 1997, pp. 115–117). No entanto, é possível identificar algumas fragilidades: a informação é pouco detalhada e, grosso modo, permite chegar a conclusões simples e com pouca profundidade. Deste modo, revela-se crucial a aplicação de um inquérito que incorpore questões fechadas e questões abertas. Pois, “introduzindo algumas questões abertas [...] estas podem servir de apoio a quem interpreta os resultados” (Ghiglione & Matalon, 1997, p. 117).

Em termos gerais, “a aplicação de um questionário a uma amostra permite uma inferência estatística através da qual se verificam as hipóteses elaboradas no decurso da primeira fase” (Ghiglione & Matalon, 1997, p. 105). No projeto sobre o qual nos propomos agora trabalhar, as mulheres militares representam a amostra indispensável à análise da questão de partida da investigação. Está em causa averiguar o contexto, a realidade e a situação que as mulheres encontram ao ingressar nas Forças Armadas Portuguesas.

Para tal, optou-se, pela aplicação de um inquérito por questionário, em formato online e através da plataforma *Google Forms*. A opção por este método de recolha de dados teve por base a facilidade de partilha e divulgação do mesmo, para que chegasse a um maior número de inquiridas, tendo em conta a distribuição geográfica das unidades militares e do contingente militar feminino. Está em causa avaliar o processo de integração militar feminina a dois níveis centrais: i) por um lado, ao nível do conjunto de motivações das mulheres para o alistamento na instituição militar; ii) por outro, aferir o grau de dificuldade das mulheres em termos de conciliação das suas diversas responsabilidades ao nível familiar e laboral.

Em relação à metodologia qualitativa, a estratégia passou pela realização de entrevistas em profundidade a mulheres militares portuguesas a servir na Força Aérea, na Marinha e no Exército. Com o objetivo central de explorar de forma aprofundada as dinâmicas sociais que rodeiam o processo de

incorporação feminina nas Forças Armadas Portuguesas, com o propósito de compreender: i) o conjunto de motivações, perspetivas e expectativas sentidas pelas mulheres militares relativamente ao seu alistamento nas Forças Armadas e à forma como perspetivam a profissão militar; ii) o modo como percecionam as características individuais dos homens e das mulheres; iii) e, por último, o impacto da construção social do género na formação militar.

Posto isto, optamos por um método de entrevista semiestruturada, numa perspetiva informal e sem questionário fechado, pretendendo-se, assim, deixar as entrevistadas à-vontade para abordar a sua experiência pessoal na instituição militar portuguesa. Ou seja, mais do que uma entrevista formal, deve-se procurar que a entrevista assuma mais a forma de diálogo ou de interação com a entrevistada. Ainda assim, é essencial estabelecer um guião de entrevista, ainda que a ordem pré-estabelecida possa ser alterada, deixando depois que o curso da mesma suscite, eventualmente, a necessidade de colocar outras questões que não foram previamente inseridas no guião.

Com o propósito de compreender o contexto, a realidade e as perspetivas de integração que as mulheres encontram ao ingressarem nas Forças Armadas Portuguesas, procuramos entrevistar, no mínimo, cinco mulheres militares de cada um dos ramos da instituição (Exército, Marinha e Força Aérea). Estabelecemos que o ideal seria que a amostra fosse suficientemente diversificada em termos de posto hierárquico (seria importante entrevistar mulheres a desempenhar cargos de oficial, sargento e praça), especialidade (saúde, apoio administrativo/serviços, apoio técnico, operacionais) e idade (militares que incorporaram a instituição na década de 1990, bem como mulheres que prestam serviço militar há relativamente pouco tempo). Para além disto, definimos também como critério para a escolha das participantes que, de entre as quinze mulheres militares selecionadas, algumas fossem ou tivessem sido casadas (ou vivido em união de facto) e que tivessem filhos.

No que toca à seleção e contacto com as participantes no estudo, é essencial ter presente que a realização das entrevistas depende da autorização e disponibilidade da instituição militar portuguesa. O processo de comunicação com a instituição foi estabelecido pelo orientador científico do projeto. Após a aprovação e permissão da instituição para avançar com as entrevistas, definimos que devido à distribuição geográfica das unidades militares e do contingente militar feminino algumas entrevistas fossem realizadas em formato online através da plataforma *Zoom* e outras, devido à facilidade de deslocação, presencialmente.

Por outro lado, a proteção de dados desempenha um papel ético e legal central na investigação histórica. Sendo assim, exige-se uma série de cuidados e precauções ao longo deste processo: num primeiro momento, é essencial obter um consentimento informado e explícito de todos os indivíduos

envolvidos no estudo e, num segundo momento, é necessária a autorização do entrevistado para o eventual registo de voz (gravação) da entrevista e, por último, é crucial assegurar o anonimato e a confidencialidade.

Deste modo, em relação às fontes orais, recurso essencial ao desenvolvimento e aprofundamento deste projeto, foi concebida uma declaração de consentimento informado onde se esclarece o propósito da investigação e as áreas de incidência do mesmo (percurso profissional e de vida da mulher militar). Será assegurada a proteção e privacidade dos dados das participantes, bem como o seu anonimato. Será incluída uma cláusula onde se pede às participantes que autorizem a gravação da entrevista, contanto que a mesma não comporte informação identificadora dos participantes. Por sua vez, os dados recolhidos nas entrevistas serão analisados e interpretados para efeitos da investigação em causa (em trabalhos e/ou investigações futuras) e utilizados exclusivamente com intuito académico e científico. Por último, assegurar-se-á um acesso restrito às informações à investigadora e ao seu orientador científico. O inquérito por questionário, construído com o objetivo central de averiguar as motivações das mulheres para o alistamento nas Forças Armadas Portuguesas, assegurará o anonimato, na medida em que as informações conseguidas através do mesmo não permitirão identificar as participantes. Efetivamente, será apenas possível traçar um perfil sociodemográfico que determine a idade, a região de origem, a formação escolar, o estado civil e a caracterização familiar das mulheres militares.

Em seguida, importa, acima de tudo, refletir acerca do período cronológico que abrange este projeto de investigação. Esta pesquisa insere-se na história do tempo presente e, como tal, será útil explorar o contexto, as perspetivas e os problemas deste campo historiográfico. De início, o termo adquiriu expressão em França e na Alemanha e, posteriormente, estendeu-se a outros países como Espanha, Itália, Argentina, Uruguai, Brasil e, muito recentemente, México (Allier Montaño, 2018, p. 110). Não existe consenso entre os historiadores acerca do período cronológico que marca o início da história do tempo presente, alguns identificam que a área se afirmou no período posterior à Segunda Guerra Mundial, outros “ressaltam a força e o impacto dos acontecimentos do final de 1989, a forma como influenciaram o desenvolvimento de estudos sobre o passado recente das últimas quatro décadas na Europa [...] obrigaram a repensar os conceitos historiográficos até então dominantes” (Montenegro, 2016, p. 242).

Em todo o caso, em 1980, em França, foi criado o *Institut d'Histoire du Temps Présent* (IHTP) e, simultaneamente, na Alemanha foi constituído o *Institut für Zeitgeschichte*. Os dois institutos dedicam-se ao estudo das problemáticas da história do tempo presente e, num primeiro momento, o foco das

investigações recaiu sobre a Segunda Guerra Mundial. Pelo que, de início, a história do tempo presente esteve sobretudo associada ao estudo do conflito mundial e períodos subsequentes. Eugenia Allier Montaño, no seu artigo «Balance de la historia del tiempo presente: creación y consolidación de un campo historiográfico» identifica que:

a história do tempo presente surgiu essencialmente devido a três fatores: em primeiro lugar, a vários processos sociais, como as reivindicações de minorias, o peso de um passado próximo e violento como o do Holocausto; em segundo lugar, a crise das ciências sociais e da história em particular; e, por último, o surgimento de outras histórias paralelas (Allier Montaño, 2018, p. 101).

Alguns historiadores indicam que a “crise da história” promoveu o surgimento de novas formas de escrita e novas abordagens. De facto, a década de 1970 é marcada por uma rutura historiográfica promovida pela *Nouvelle Histoire*, associada à *École des Annales*, que começou a interessar-se por novos domínios da vida social que, até aí, vinham sendo desconsiderados. Sobretudo, dando voz àqueles que haviam sido silenciados, como, por exemplo, as mulheres, os pobres e os operários. Desta forma,

foi a partir dos anos citados que novas formas de fazer e escrever história encontraram espaço na historiografia mundial: a história da memória, a história cultural, a história do quotidiano, a história das mulheres, a história vista de baixo, a história oral e a história do tempo presente (Allier Montaño, 2018, p. 102).

É possível descrever a história do tempo presente como “a análise histórica da realidade social atual, o que implica uma relação entre a história vivida e a escrita dessa mesma história, entre os atores, testemunhas e os próprios historiadores” (Allier Montaño, 2018, p. 103). Desta forma, investigar sobre a história do tempo presente implica adotar uma metodologia particular, radicalmente diferente da utilizada em períodos anteriores, isto porque se trata de “uma história de processos sociais ainda em desenvolvimento e uma história que se vincula à contemporaneidade do próprio historiador [...] e às gerações vivas que vivenciam o tempo histórico” (Allier Montaño, 2018, p. 103).

Em termos gerais, Eugenia Allier Montaño (2018) e Lidia Ordaz Sánchez (2012) identificam algumas características da história do tempo presente: i) em primeiro lugar, que o seu objetivo principal é o estudo do presente; ii) em seguida, que o presente é determinado pela existência das gerações que viveram um determinado acontecimento, ou seja, a existência de testemunhas e atores implica que estes possam dar o seu testemunho aos historiadores – “o historiador do presente tem a possibilidade de observar as mentalidades, a perceção dos contemporâneos sobre o assunto e as próprias experiências” (Ordaz Sánchez, 2012, p. 137); iii) posteriormente, identifica que existe uma conexão entre o acontecimento e a experiência vivida pelo historiador, bem como pelas gerações que vivenciaram o mesmo ; iv) por último, caracteriza-a como multidisciplinar – isto porque a história do tempo presente deve associar-se à sociologia, à antropologia, à ciência política, à psicanálise, à filosofia, entre outras.

Conjuntamente, Allier Montaño indica que há certos aspetos da história do tempo presente que interagem com o historiador, assuntos que conduzem as investigações em determinadas direções:

certos temas e problemas carecem de explicação, precisam de ser abordados; [...] o facto de os historiadores estarem atentos aos problemas do seu tempo, às questões sociais e políticas tem levado os mesmos a concentrar os seus estudos em determinados temas, [...] [por exemplo], na França, estudou-se a Segunda Guerra Mundial (Allier Montaño, 2018, p. 106).

Posto isto, importa analisar os desafios e as dificuldades da história do tempo presente. Hugo Fazio indica que esta área, até hoje, e apesar do crescente interesse de que vem sendo alvo, não foi suficientemente explorada: “os seus pressupostos epistemológicos, os seus métodos e limites temporais não foram discutidos ou definidos, não há consenso em relação ao nome: alguns chamam-na de história do presente, outros preferem o termo história imediata, história atual, e mesmo a noção mais convencional de história contemporânea continua a ser utilizada” (Fazio Vengoa, 2010, p. 12). Ainda assim, Fazio considera-a:

um dos campos mais dinâmicos e inovadores, pois teve de produzir uma reflexão em torno da utilização de novas fontes, uma compreensão acerca do recorte temporal e espacial, para além de ser um campo que tem permitido analisar novos temas e preocupações sociais (Fazio Vengoa, 2010, p. 13).

Ao mesmo tempo, o autor indica que a história do tempo presente:

se trata de uma história que não conhece o desfecho, pois o ‘historiador do tempo presente, em comparação com os seus colegas que estudam outros períodos, encontra-se desprovido de tudo, não sabe o que aconteceu depois dos eventos que explica, [...] o historiador do tempo presente está imerso numa história inacabada, [...] [aspeto que motiva] a história do tempo presente a produzir afirmações mais cautelosas, justamente por desconhecer o desfecho (Fazio Vengoa, 2010, p. 127).

Por outro lado, Eugenia Allier Montaño (2018) e Lidia Ordaz Sánchez classificam-na: i) em primeiro lugar, como história “sob vigilância”, isto é, devido à existência de protagonistas e testemunhas dos acontecimentos, estes podem facilmente questionar, criticar e interpelar os estudos; ii) em segundo lugar, é possível identificar também um confronto com a memória – “‘eu tenho as fontes, eu conheço o passado’ poderia dizer o historiador, em oposição ao ‘eu vivi, eu sei porque estava lá’ da testemunha” (Allier Montaño, 2018, p. 106).

Por último, equacionar a relação entre história e memória, passado e presente, conhecimento e recordação, transporta-nos para um debate em torno da história oral – demonstra-se crucial refletir acerca dos seus desafios e potencialidades. De acordo com Miguel Cardina (2012), o recurso a fontes orais foi crucial para reconstituir e compreender a realidade e o contexto:

de grupos marginalizados e silenciados: camadas populares, mulheres, crianças, minorias políticas, culturais e sexuais; [...] [desta forma], os testemunhos orais têm adquirido centralidade na abordagem de temas para as quais escasseiam as fontes, mas também no

tratamento de domínios cuja especificidade exigem atenção particular aos valores, atitudes e percepções dos atores históricos (Cardina, 2012, pp. 31–32).

Sendo assim, uma das principais vantagens do uso da história oral prende-se com o facto de os dados obtidos serem proporcionados diretamente pelos atores sociais ou testemunhas do acontecimento.

Contudo, “a história oral é uma metodologia que nos obriga a lidar com as diferentes camadas de interpretação e significado contidas na memória das pessoas” (Abrams, 2016, p. 19), assim, exige formas de análise particulares e adequadas à interpretação das emoções, opiniões, desejos, posturas e atitudes (Cardina, 2012; Ramos, 2012). Isto porque o relato de uma testemunha nem sempre é fiel à descrição do acontecimento, mas “saberíamos muito menos sobre o sentido [de determinado] evento se as fontes orais a ele se referissem de maneira precisa e *verídica*” (Portelli, citado por Cardina, 2012, p. 33). O testemunho, a experiência pessoal e o depoimento caracterizam a “importância simbólica de um dado acontecimento, [...] introduzem elementos mais dramáticos na narrativa, [...] criam tensões com o discurso oficial” (Cardina, 2012, p. 33).

Não obstante, “o campo da história oral tem ajudado a construir um espaço de compreensão dos processos históricos contemporâneos que, por um lado, já não entende as fontes escritas como autossuficientes e, por outro, se lança no resgate de vozes silenciadas” (Cardina, 2012, p. 34). Assim, é crucial que o historiador recorra a diferentes fontes e cruze as informações disponibilizadas, de forma a atingir um conhecimento mais aprofundado da realidade, “o testemunho dos intervenientes é fundamental para se poder conhecer as margens da história sobre as quais a documentação escrita proveniente dos arquivos oficiais pouco revela” (Cardina, 2012, p. 39).

Por último, identificamos alguns conceitos que entendemos como centrais ao estudo do tema e que aparecem recorrentemente na bibliografia sobre o assunto:

- i. Desigualdade de género: na sociedade patriarcal, o homem exerce um poder total e arbitrário sobre a mulher, a família e a sociedade, ao passo que a mulher desempenha um papel secundário e invisível ou semi-invisível. Assim, há uma repartição desigual no acesso da mulher ao mercado de trabalho, a postos políticos, a cargos de chefia, entre outros; esta realidade é transversal à instituição militar: identificam-se discrepâncias na estrutura de oportunidades, no acesso a hierarquias de comando e uma reduzida representação numérica – Amâncio (1994, 2003); Beauvoir (2009); Capelo (2020); Carreiras (1997b, 2004); Monte (2020); Morais (2019).

- ii. Papéis sociais estereotipados: um conjunto de crenças, construídas, reproduzidas e valorizadas socialmente sobre indivíduos de determinados grupos, as suas ações e comportamentos, resultantes de processos cognitivos de categorização (nacionalidade, idade, etnicidade, orientação sexual, etnia, classe social, género ou profissão); em particular, os estereótipos de género, são conceções genéricas e padronizadas que ditam comportamentos e normas que a mulher e o homem devem seguir e que a sociedade em geral espera que eles reproduzam – Amâncio (1994, 2003); Beauvoir (2009); Carreiras (1999, 2011); Castro (2017); Monte (2020); Ramos (2012).
- iii. Família e maternidade: o conflito existente entre as responsabilidades familiares e a profissão militar. Tradicionalmente, a família impõe exigências mais significativas à mulher – Carreiras (1997a); Ramos (2012).
- iv. Feminismo: Abreu (2002); Aguilar Barriga (2020); Butler (2003, 2004); Castro (2017); hooks (2019); Macedo & Amaral (2005); Pereira (2015); Scott (1988, 1995); Snyder (2008); Tavares (2008); Vaamonde Gamo (2018).
- v. Género: corresponde a comportamentos e expectativas, construídos e assimilados socialmente, que se atribuem a determinada pessoa com base no seu sexo – Alves & Saraiva (2020); Amâncio (1994, 2003); Beauvoir (2009); Bourdieu (2002); Butler (2003, 2004); Carreiras (1997b, 2004); Costa (2016); Fernandes (2018); Héritier (1996, 2004); Morais (2019); Scott (1988, 1995).
- vi. Ideal castrense: assente na masculinidade, parâmetros físicos rigorosos, virilidade, agressividade, racionalidade: características que marcam o ideal-tipo do ser militar – Carreiras, (1997); Monte (2020).
- vii. Mulher militar: Carreiras (1995, 1997, 1999, 2004, 2011, 2013); Morais (2019); Ramos (2012); Rocha (2017); Segal (1999).
- viii. Modelo tradicional de feminilidade: comportamentos, construídos e assimilados socialmente, que se atribuem a uma pessoa do sexo feminino: a mulher deve ser tipicamente emotiva,

passiva, delicada e voltada para a maternidade e o casamento – Amâncio (1994, 2003); Beauvoir (2009); Bourdieu (2002); Héri-tier (1996, 2004); Monte (2020).

- ix. Modelo tradicional de masculinidade: comportamentos, construídos e assimilados socialmente, que se atribuem a uma pessoa do sexo masculino: questões relacionadas com a força física, a racionalidade, a coragem, agressividade, virilidade, equilíbrio emocional – Amâncio (1994, 2003); Beauvoir (2009); Bourdieu (2002); Héri-tier (1996, 2004); Monte (2020).
- x. Socialização de género: a construção da identidade de género como um processo que acontece ao longo do tempo e na interação com outras pessoas, que se realiza por meio dos agentes socializadores (família, escola, grupo de amigos, etc.), sendo, desse modo, assegurado o funcionamento e a reprodução da realidade em causa – Monte (2020); Ramos (2012).
- xi. *Tokenismo*: útil para refletir acerca das desigualdades entre os sexos em contexto militar, este caracteriza-se por um esforço superficial ou simbólico em incluir a mulher na instituição militar (concedendo-lhes uma falsa ideia de igualdade) – Carreiras (1997, 2004); Morais (2019).

Este capítulo centrou-se na apresentação das opções metodológicas utilizadas na análise aprofundada do objeto de estudo, bem como na identificação de alguns conceitos que entendemos como centrais ao estudo do tema. Em seguida, tenciona-se averiguar o processo internacional de incorporação feminina nas forças armadas. Para tal, apresenta-se uma reflexão em torno da integração da mulher na instituição militar em países como Espanha, Alemanha, França, Estados Unidos da América, Reino Unido, Brasil, Argentina e Israel. Esta análise permite-nos estabelecer uma comparação entre o processo de incorporação das mulheres nos diversos países e estabelecer uma comparação com o processo português.

3. As mulheres nas Forças Armadas: uma perspetiva global

Até muito recentemente, o acesso às Forças Armadas foi vedado às mulheres. Considerava-se que o direito e a capacidade de combater e conduzir a guerra eram qualidades exclusivamente masculinas. De facto, só em circunstâncias excepcionais as mulheres eram recrutadas para combater – essencialmente, apenas em tempos de guerra – 1.^a e 2.^a Guerras Mundiais. Em todo o caso, ocupavam funções de apoio à atividade militar (funções na área da saúde e do apoio administrativo), possibilitando uma maior disponibilidade dos homens para as tarefas de combate efetivo (Alves, 1999, p. 74). Por outro lado, a nível interno, as mulheres foram essenciais na produção, ocupando os lugares deixados vagos pelos homens. Não se trata, de facto, da participação nos teatros de operações, mas consubstancia, ainda assim, uma inserção no esforço de guerra por parte das mulheres.

Vários estudos têm vindo a chamar a atenção para a importância dos papéis de suporte ao combate desempenhados pelas mulheres, não apenas nos períodos mais recentes, mas também entre os séculos XIV e XX na Europa (Carreiras, 1997b, p. 15). Com efeito, alguns autores descrevem que ao longo da história as mulheres seguiam e acompanhavam os exércitos, desempenhando funções variadas de apoio à atividade militar (Bellafaire, 2011; Carreiras, 1997b; Noakes, 2006):

na sua maior parte viúvas, esposas ou amantes dos soldados, estas mulheres desempenhavam tarefas como cozinheiras, lavadeiras e cantineiras, mas também como ajudantes de campo e enfermeiras, dando de beber aos feridos e removendo-os da frente de combate, ou ainda como prostitutas (Carreiras, 1997b, p. 16).

Apesar da exclusão das mulheres da instituição militar, a sua participação em funções de apoio aos esforços de guerra foi constante ao longo da história. Contudo, somente na segunda metade do século XX as mulheres começaram a ser recrutadas em tempos de paz. É precisamente na década de 1970 que a inclusão das mulheres se realiza na maioria das Forças Armadas das democracias ocidentais (Carreiras, 1999).

O processo de incorporação feminina nas Forças Armadas foi longo, complexo e marcado por avanços e retrocessos. Deste modo, apresenta-se, em seguida, uma reflexão em torno da integração da mulher na instituição militar em países como Espanha, Alemanha, França, Estados Unidos da América, Reino Unido, Brasil, Argentina e Israel. Esta análise permite-nos estabelecer uma comparação entre o processo de incorporação das mulheres nos diversos países estudados e estabelecer uma comparação com o processo português.

Os Estados Unidos da América são considerados pioneiros na incorporação das mulheres nas Forças Armadas. A obra *Women in the United States Military: an annotated bibliography* de Judith Bellafaire traça um panorama geral sobre a participação feminina nos diversos conflitos que envolveram

o país: a Revolução Americana, a Guerra Civil, a Guerra entre a Espanha e os Estados Unidos, a 1.^a e 2.^a Guerras Mundiais, a Guerra da Coreia, a Guerra do Vietname e, finalmente, as operações no Médio Oriente (*Desert Shield* e *Desert Storm*).

Nos Estados Unidos da América, a primeira aparição das mulheres em contexto militar remonta à Revolução Americana (1763-1776). Neste contexto, as mulheres desempenharam essencialmente papéis de suporte à atividade militar: cozinhavam, limpavam e cuidavam dos feridos (Bellafaire, 2011, pp. 12–13). Na sequência deste conflito, as mulheres voltaram a ser recrutadas durante a Guerra Civil (1861-1865), devido à escassez de mão-de-obra masculina. No geral, serviram em funções na área da saúde (Bellafaire, 2011, pp. 19–20). Mais adiante, em 1889, no decurso da guerra que opôs os Estados Unidos à Espanha, as mulheres foram recrutadas a título temporário para funções na área da saúde, mas foram desmobilizadas no final do conflito. Foram, inclusivamente, enviadas para os hospitais militares de Cuba, Porto Rico, Filipinas, entre outros locais. Posteriormente, dada a elevada eficácia que as mulheres demonstraram no decorrer dos conflitos anteriores, a Marinha (1907) e o Exército (1901) criaram um corpo de enfermeiras permanente (Bellafaire, 2011, pp. 38–40).

Em seguida, durante a 1.^a Guerra Mundial o estatuto militar da mulher sofreu alterações significativas. A mulher passou a desempenhar funções que, até então, lhe estavam vedadas: “a Marinha durante a 1.^a Guerra Mundial debateu-se com a escassez de mão-de-obra, sendo assim, tornou-se o primeiro ramo das Forças Armadas Americanas a recrutar mulheres para funções administrativas e de escritório” (Bellafaire, 2011, p. 42). Foram também recrutadas para operadoras de rádio e telefone: recebiam e transmitiam informações às tropas (por exemplo, ordem para atacar). Assim, ao longo do conflito, as mulheres desempenharam funções de suporte na área administrativa, transportes e comunicações. No final do conflito, “o Congresso concedeu às enfermeiras do Exército (mas não às da Marinha) a possibilidade de ingressar na instituição, [contudo, ocuparam] patentes baixas em termos de hierarquia e que proporcionavam uma remuneração inferior ao homem” (Bellafaire, 2011, p. 43).

Por ocasião da 2.^a Guerra Mundial, os corpos militares femininos foram reconstituídos, em dimensões substancialmente maiores e acedendo a um maior leque de especialidades e funções. Nos Estados Unidos da América, foi criado o Corpo Auxiliar Feminino do Exército, em que as mulheres desempenharam variadas funções: administrativas, condução de veículos, reparação de armamento, entre outras. A Marinha seguiu-lhe o exemplo e estabeleceu um corpo voluntário feminino (WAVES). Por sua vez, a Força Aérea treinou mulheres para a função de piloto. Estas integravam a WASPs – Pilotos de Serviço da Força Aérea Feminina, no entanto, o estatuto explicitamente não combatente da mulher impedia-a de disparar, a sua ação estava reduzida à preparação e controle do tiro (Carreiras, 1997b, pp.

17–18). Deste modo, é perceptível que as mulheres ocuparam funções não tradicionalmente femininas, “na área da reparação de material, transmissões, radar, e mesmo na defesa antiaérea” (Carreiras, 1997b, p. 18). Todavia, a legislação estipulou que os corpos militares femininos ficariam suspensos após o final da guerra. Apesar disso,

a instituição militar percebeu de imediato [...] que precisava das habilidades administrativas das mulheres para funcionar eficientemente em tempo de paz, [...] [assim], solicitou ao Congresso a incorporação permanente de mulheres no Exército, Marinha, Corpo de Fuzileiros Navais e Força Aérea (Bellafaire, 2011, p. 79).

Em 1948, foi promulgada a lei que autorizava a incorporação feminina na instituição militar americana. Contudo, impunha restrições formais relativamente às funções que a mulher poderia desempenhar, a sua participação estava confinada às especialidades administrativas, de serviços e de saúde. As especialidades de combate e de armamento estavam-lhe vedadas, para além disso,

as mulheres não podiam ocupar o posto de oficial e não podiam servir legalmente a bordo de aviões de combate ou embarcações militares envolvidas em missões de combate, [...] limitou o número de mulheres em cada serviço a um máximo de 2% [...], restringindo, [desta forma], severamente a carreira militar feminina (Bellafaire, 2011, p. 79).

Ou seja, apesar desta abertura formal, a discussão acerca das especialidades que as mulheres podiam desempenhar foi complexa. Num primeiro momento, as mulheres prestaram serviços em especialidades e funções tidas como femininas: funções administrativas, de serviços e logística, ficando, desde logo, excluídas das funções mais operacionais e ligadas ao combate armado (McSally, 2011).

Somente na década de 1970 foram criadas as condições que permitiram o acesso definitivo das mulheres às fileiras das Forças Armadas Americanas. Em 1973, entrou em vigor uma nova lei do serviço militar que colocou fim à conscrição obrigatória. Ou seja, o serviço militar passou a ser realizado de forma exclusivamente voluntária, quer para homens, quer para mulheres. Ainda assim, foram mantidas uma série de restrições às mulheres no acesso a determinadas classes e especialidades operacionais (Bellafaire, 2011, pp. 85–86).

Martha McSally, no artigo «Defending America in Mixed Company: Gender in the U.S. Armed Forces» (2011), explorou a participação militar da mulher nos Estados Unidos da América. A autora indicou que a mulher possuía abertura legal para incorporar a instituição militar, no entanto, estava-lhe vedado o acesso às funções mais operacionais e ligadas ao combate armado. Identificou que o processo de construção social do género tem influência na carreira militar das mulheres. Ou seja, as características físicas e psicológicas da mulher, desenvolvidas em torno do modelo tradicional de feminilidade, não correspondem ao ideal castrense em que assenta o universo militar: “os homens tiram a vida e as mulheres dão a vida; os homens protegem e as mulheres são protegidas; os homens são fortes e corajosos e as mulheres frágeis e emotivas; os homens assumem as responsabilidades políticas e as

mulheres as responsabilidades familiares” (McSally, 2011, p. 149). Tendiam a justificar essa resistência com estereótipos que identificavam a mulher como um ser frágil, emocionalmente instável e de reduzida capacidade e força física.

Em 1994, foram abolidas as restrições impostas às mulheres no acesso a determinadas classes e especialidades operacionais. Embora se tenha mantido a restrição ao envolvimento direto da mulher na função de combate armado, as especialidades de apoio ao mesmo foram-lhe abertas: as mulheres passaram a poder servir a bordo de aviões e navios de combate. Com efeito, esta alteração legislativa esteve diretamente relacionada com o desempenho militar feminino nas missões do Médio Oriente (*Desert Shield e Desert Storm*). Durante estas operações, as mulheres serviram em articulação com os homens em várias especialidades: enfermagem, medicina, logística, administração, pilotagem de aviões, serviram a bordo de navios e, em situações excepcionais, participaram no combate corpo-a-corpo (Bellafaire, 2011, pp. 102–104).

Em 2015, foram abolidas as restrições impostas às mulheres no acesso a classes e especialidades operacionais, incluindo funções de combate armado. Por fim, os dados mais recentes, relativos a 2017, indicam que as mulheres militares representam apenas 14,6%¹ do total de efetivos das Forças Armadas Americanas.

No Reino Unido, por sua vez, a presença feminina nas Forças Armadas remonta à Guerra da Crimeia (1853-1856), na qual se destacou o trabalho de Florence Nightingale e do seu corpo de enfermeiras, na sequência do qual, em 1881, foi constituído o *Army Nursing Service* (Carreiras, 1997b; Noakes, 2006). Posteriormente, no decurso da 1.ª e 2.ª Guerras Mundiais, assistiu-se à formação dos primeiros corpos militares femininos no Exército, na Força Aérea e na Marinha (Summerfield, 1997, p. 6). Contudo, impunham-se uma série de restrições em relação às especialidades que as mulheres podiam desempenhar. Estas foram, desde logo, excluídas das especialidades operacionais, sobretudo no que concerne às funções de combate direto e utilização de armas. Não obstante esta longa tradição de participação militar feminina, a incorporação das mulheres na instituição militar concretizou-se oficialmente no final da década de 1970 do século XX (Eulriet, 2012).

Na década de 1990 foram dissolvidos os últimos corpos militares exclusivamente femininos – *Royal Naval Service* e *Women’s Royal Army Corps* –, sendo que, a partir desse momento, as mulheres passaram a integrar os mesmos corpos militares que os homens. Todavia, embora existisse abertura legal para a mulher ingressar nos três ramos das Forças Armadas britânicas, permanecia excluída do

¹ MORAIS, Abel Coelho - Uma mulher entra pela primeira vez nas fileiras dos Rangers. *Diário de Notícias*, 2017. [Consult. 20 Junho. 2022]. Disponível em: <https://www.dn.pt/mundo/uma-mulher-entra-pela-primeira-vez-nas-fileiras-dos-rangers-5634478.html>.

acesso a um conjunto alargado de funções em diferentes áreas, designadamente a “infantaria e blindados (*Royal Armoured Corps*) no Exército, submarinos e fuzileiros (*Royal Marine Commandos*) na Marinha e ainda no Regimento da *Royal Air Force*” (Carreiras, 1997b, p. 251).

Em 2002, mantinham-se as restrições à mulher no acesso a funções mais operacionais e ligadas ao combate armado (Eulriet, 2012). Em 2016, o Reino Unido autorizou a presença de mulheres em unidades de primeira linha de combate e, posteriormente, em 2018, foram abolidas as restantes restrições impostas às mulheres no acesso a determinadas classes e especialidades operacionais².

Lucy Noakes (2006) e Irène Eulriet (2012), exploraram o impacto dos estereótipos de género na participação militar da mulher no Reino Unido. O acesso das mulheres a certas funções militares – de que o combate corpo-a-corpo constitui a mais expressiva ilustração – tem sido objeto de várias discussões que espelham posições contraditórias. O posicionamento principal perante o envolvimento militar das mulheres, insiste sobre os potenciais efeitos negativos da presença feminina nos padrões de “eficácia militar”. Os argumentos utilizados incidem essencialmente sobre as características físicas e psicológicas das mulheres. No geral, os autores indicam que os menores níveis de força física, resistência e velocidade demonstrados pela mulher, bem como a reduzida estabilidade emocional e as diferenças intersexos em termos de agressividade, são fundamentais para a compreensão da exclusão das mulheres de determinadas funções.

Ainda assim, não existe nenhuma evidência concreta que sustente a tese anterior. De facto, Noakes e Eulriet consideram que os argumentos apresentados têm uma associação com as conceções de género socialmente estabelecidas e dominantes. Considerava-se que o direito a combater e a conduzir a guerra era exclusivamente masculino. Segundo o modelo tradicional de feminilidade, as mulheres deverão ser protegidas da violência porque seriam, supostamente, vulneráveis e, em virtude do seu papel de mãe, deveriam resguardar-se na retaguarda e não participar diretamente nos teatros de operações. O entendimento destes estereótipos é particularmente crucial para compreender que os traços de personalidade da mulher, bem como as suas características físicas, são encarados como indesejáveis à profissão militar.

Em França, em 1970, foi concedida às mulheres a possibilidade de ingressarem na instituição militar francesa, permitindo-lhes o cumprimento do serviço militar em qualquer um dos três ramos das Forças Armadas sob regime de voluntariado. Ainda assim, desde a década de 1940, as mulheres integravam o universo militar francês, ainda que em corpos militares especificamente femininos

² Reino Unido permitirá mulheres soldado na linha da frente. *Exame*, 2016. [Consult. 20 Junho. 2022]. Disponível em: <https://exame.com/mundo/reino-unido-permitira-mulheres-soldado-na-linha-de-frente/>>.

(realidade que se manteve até 1975). A integração militar feminina foi um processo contínuo e culminou, em 1995, na abertura de todas as especialidades da Marinha, Exército e Força Aérea às mulheres, com exceção das funções relacionadas com o combate (Carreiras, 1997b, p. 247).

Assim como aconteceu noutros países, a participação da mulher tornou-se verdadeiramente expressiva no decorrer da 1.^a e 2.^a Guerras Mundiais. As mulheres mobilizadas prestaram serviço em diversas especialidades: na área da saúde, serviços, logística e abastecimento (Martin, 1982, p. 308). Contudo, o recrutamento feminino foi temporário, uma vez que após o fim do período de guerras as mulheres foram desmobilizadas.

Michel Martin (1982), no artigo «Women in the French Military», abordou, num primeiro momento, o enquadramento histórico e legislativo da participação feminina na instituição militar francesa e, num segundo momento, explorou as dificuldades que as mulheres enfrentam ao ingressar na instituição. Posteriormente, procedeu a uma recolha estatística relativamente à caracterização das primeiras mulheres militares, que comportava a idade, a escolaridade, região do país da qual provinham e as motivações para o alistamento na instituição militar e avaliou a reação dos militares e da sociedade (opinião pública) em relação à questão.

Efetivamente, embora a mulher possuísse abertura legal para ingressar nas Forças Armadas, persistiam uma série de desigualdades que se traduziam em discrepâncias nas estruturas de poder, nas cadeias de comando, nas oportunidades e na representação numérica. De facto, as mulheres ocupavam essencialmente as posições hierarquicamente mais baixas, estavam excluídas de determinadas especialidades (artilharia, infantaria, combate direto, engenharia naval, piloto de combate, entre outras) e prestavam serviço militar em funções administrativas, logística e serviços (Martin, 1982).

No que concerne à evolução do contingente militar feminino, Martin indica que o número de efetivos de mulheres teve uma evolução constante, contudo, o crescimento foi consideravelmente reduzido. Por sua vez, Helena Carreiras (1997b) indica que, em 1995, “o total de militares do sexo feminino perfazia 23 000, representando 7,5 por cento no Exército, 6 por cento na Marinha, 10,7 por cento na Força Aérea, [...] [sendo que], a sua presença era particularmente expressiva no serviço de saúde, onde a taxa de feminização rondava os 40 por cento” (Carreiras, 1997b, p. 247).

Em Espanha a incorporação feminina nas Forças Armadas foi legalizada em 1988, contudo, mantiveram-se uma série de restrições em relação às especialidades que as mulheres podiam desempenhar. Estas foram excluídas das funções mais operacionais e ligadas ao combate armado. No geral, as mulheres prestaram serviço em especialidades e funções tidas como femininas: funções administrativas, de serviços e logística.

Yolanda Arroyo (2014) identifica que o início do processo de recrutamento feminino nas Forças Armadas de Espanha se deveu aos seguintes fatores: i) militares – fim do serviço militar obrigatório, inovações tecnológicas, bem como as transformações nas condições do exercício da violência impostas pelo final da Guerra Fria; ii) socioeconómicos – associados ao desempenho da economia e às tendências de recrutamento no mercado de trabalho; iii) e, por último, culturais – associados ao processo de desconstrução social do género.

Face ao exposto, o país foi desenvolvendo medidas e políticas destinadas a promover a igualdade entre homens e mulheres na instituição militar. Em 1989, foi implementada uma lei que aboliu as restrições impostas às mulheres no acesso a determinadas classes e especialidades operacionais, sobretudo no que concerne às funções de combate direto e utilização de armas. Mais adiante, em 1999, estabeleceu-se que “o sexo feminino, em condições de igualdade com o sexo masculino, teria acesso a todos os ramos das Forças Armadas, sem quotas de integração ou limitações em termos de progressão de carreira” (Frieyro de Lara, 2019, p. 108).

Posteriormente, em 2005, foi criado o Observatório Militar para a Igualdade entre Homens e Mulheres, com o objetivo de promover medidas favoráveis à integração da mulher nas Forças Armadas. Em 2007, foi aprovada legislação que permitiria uma melhor conciliação entre a profissão militar e a vida familiar, através da implementação de licenças de maternidade. Em seguida, verificou-se uma alteração significativa do Código Penal espanhol: a lei orgânica de 2015 estipulou que “o assédio sexual, o abuso de autoridade, a humilhação e ameaças às recrutas seriam atitudes consideradas criminosas” (Frieyro de Lara, 2019, p. 120).

Todavia, é essencial compreender se as políticas destinadas a promover a igualdade formal têm surtido efeitos em termos de integração social. Efetivamente, Yolanda Arroyo (2014) indica que apesar da eliminação das barreiras formais e legais, as desigualdades de género ainda persistem. As mulheres apresentam níveis limitados de representação hierárquica, encontram-se afastadas das principais posições de poder no sistema militar, enfrentam discrepâncias na estrutura de oportunidades e apresentam uma reduzida representação numérica.

As Forças Armadas Espanholas começaram a admitir mulheres nas suas fileiras na penúltima década do século XX, pelo que é essencial analisar a evolução dos contingentes de mulheres militares no país. Em termo gerais, como é possível concluir através da obra de Beatriz Frieyro de Lara, registou-se um aumento constante, ainda que pouco expressivo, do número de mulheres militares. Ao crescimento acelerado dos primeiros anos, tido como normal e expectável, dado corresponder à fase inicial do processo de recrutamento feminino. Segue-se uma relativa estagnação a partir de 2006, época

em que a taxa de participação das mulheres nas Forças Armadas Espanholas era de cerca de 12%. Os dados mais recentes, relativos a 2019, indicam que a percentagem de mulheres militares em Espanha é de 12,7%.

Na mesma linha, Javier de la Fuente Fernández, no artigo «El principio de igualdad en los 30 años de historia de la mujer en las Fuerzas Armadas», apresenta uma contextualização histórica da participação militar da mulher em Espanha, bem como a distribuição e evolução dos efetivos militares femininos no país.

Em primeiro lugar, Fuente Fernández identifica que a primeira aparição da mulher espanhola em contexto militar remonta à “Guerra Civil aquando da sua incorporação na Cruz Vermelha (*Cruz Roja Española*), à participação na *Sección Feminina de Falange* e às mulheres que desempenhavam funções em hospitais militares, de forma voluntária e sem qualificação, chegando a atingir um total de 12.307 enfermeiras e auxiliares no final da guerra” (Fuente Fernández, 2019, p. 121). Em seguida, em 1941, foi constituído o primeiro corpo militar feminino vinculado ao Exército – *Cuerpo de Damas de Sanidad Militar*. Posteriormente, a Constituição de 1978 consagrou o “‘direito e o dever de defender Espanha’ a todos os cidadãos (homens e mulheres)” (Fuente Fernández, 2019, p. 125). Contudo, apenas na década de 1980 as mulheres começaram a incorporar a organização.

Em segundo lugar, o autor mostra a evolução do contingente militar feminino em Espanha, estabelecendo uma comparação com a distribuição do contingente militar masculino. O processo de recrutamento feminino é marcado por um crescimento constante: em 2000, as mulheres representavam 6,6% do total de efetivos das Forças Armadas Espanholas, ao passo que, em 2017, constituíam já 12,7% do contingente geral (Fuente Fernández, 2019, p. 137). O autor conclui que se estabeleceu a igualdade legal de acesso à instituição militar para homens e mulheres, devido à sucessão de medidas e leis desenvolvidas no sentido de se promover a integração feminina, mas indica que é essencial analisar se a igualdade formal tem surtido efeitos em termos de integração real.

Por último, Rocío Alcántara López e José del Pozo Cruz exploraram os obstáculos e as dificuldades que a mulher encontra ao ingressar na instituição militar espanhola. De início, Alcántara López e Pozo Cruz refletem acerca do carácter essencialmente masculino da profissão militar, indicam que o direito e a capacidade de combater e conduzir a guerra eram qualidades exclusivamente masculinas. Desta forma, a instituição militar funcionou como um campo social produtor de referências sobre estereótipos sexuais. O serviço militar funcionou, até muito recentemente, como instrumento de distinção entre homens e mulheres. Conjuntamente, identificam que as diferenças físicas entre homens e mulheres, em termos de força física, resistência e velocidade, têm justificado a exclusão das mulheres

de funções mais operacionais. O entendimento destes estereótipos é particularmente crucial para compreender que os traços e características físicas das mulheres são encarados como indesejáveis à profissão militar.

Em seguida, Alcántara López e Pozo Cruz exploram uma série de constrangimentos sentidos pelas mulheres na instituição militar: i) em relação aos uniformes, o desajuste dos tamanhos e a inadequação da farda à estrutura corporal feminina; ii) a falta de adequação das infraestruturas às necessidades femininas; iii) as dificuldades em termos de conciliação entre a instituição militar, a vida familiar e a maternidade; iv) a persistência da distinção entre funções militares adequadas à mulher (administração, saúde, secretariado, etc.) e especialidades masculinas (infantaria, artilharia, engenharia, entre outras).

Por sua vez, a Alemanha sofreu fortes pressões sociais no sentido de implementar a igualdade de género nas Forças Armadas, fruto da dinâmica igualitária em curso e das profundas mudanças na relação intersexos e no próprio papel social das mulheres (Carreiras, 1997b, p. 22). Não obstante ter iniciado mais tardiamente o recrutamento feminino, fez notáveis progressos na integração de mulheres na instituição militar.

Ainda assim, a participação da mulher nos teatros de operações remonta à 1.^a Guerra Mundial. Posteriormente, por ocasião da 2.^a Guerra Mundial a contribuição feminina para o Exército alemão foi significativa. As mulheres desempenharam uma série de funções militares, desde enfermagem, comunicações, administração, transportes, reparação de material, transmissões de rádio, radar e defesa antiaérea (Kümmel, 2015). Aliás, “a Alemanha [...] desenvolveu um sistema nacional de conscrição feminina em tempo de guerra” (Segal, citada por Carreiras, 1997b, p. 19).

Deste modo, as mulheres serviram nas Forças Armadas quando a sua presença se afigurou necessária. De facto, os corpos militares femininos foram desmobilizados no final da guerra, “parece vigorar ‘um processo de amnésia cultural no que se refere à participação de mulheres durante situações de emergência, que apenas se subverte quando uma nova emergência acontece e se redescobre a História’” (Carreiras, 1997b, p. 21). Efetivamente, a abertura legal da instituição militar alemã à mulher ocorre apenas nos anos 2000.

Na sequência da ação judicial movida por Tanja Kreil contra as Forças Armadas da Alemanha, o Tribunal de Justiça Europeu forçou a instituição a admitir mulheres nas suas fileiras (Kümmel, 2015, p. 64). Até então, as mulheres serviam exclusivamente no corpo militar médico e musical. A nova lei do serviço militar de 2000 instituiu a possibilidade de as cidadãs do sexo feminino poderem prestar serviço

militar sob o regime de voluntariado. Contudo, a conscrição obrigatória manteve-se para o sexo masculino (Eulriet, 2012, p. 72).

A discussão parlamentar sobre a participação militar feminina prolongava-se há vários anos. Em 1987, o Partido Democrático Liberal (FDP) propôs um projeto de lei que previa a abertura de um leque maior de especialidades e funções à mulher. Todavia, a oposição era intensa e a lei não foi implementada. Em 2000, a situação alterou-se e foram abolidas as restrições impostas às mulheres no acesso a determinadas classes e especialidades operacionais – “hoje é um dia do qual não apenas as mulheres, mas todos nós nos devemos orgulhar, foi abolida a última interdição profissional [contida na Constituição] baseada no género” (Deputada do FDP, citado por Eulriet, 2012, p. 74).

No entanto, embora a mulher possuía abertura legal para ingressar na instituição militar alemã, a plena igualdade entre homens e mulheres não foi atingida, uma vez que se manteve o serviço militar obrigatório para os homens: “as mulheres passaram a poder ingressar em todas as funções e especialidades militares [...], a integração era baseada no regime de voluntariado, [...] não estavam sujeitas ao recrutamento obrigatório, ao contrário do que acontecia com os homens naquela época” (Kümmel, 2015, p. 65).

Paralelamente, introduziram-se uma série de melhorias na condição militar da mulher. Por exemplo, em 2007, foi aprovada legislação que previa uma maior conciliação entre a profissão militar e a vida familiar: trabalho a tempo parcial, horários flexíveis, trabalho à distância, estruturas de apoio às crianças (creches) e licenças de maternidade (Eulriet, 2012). Em relação aos homens, em 2011, entrou em vigor uma nova lei do serviço militar que colocou fim à conscrição obrigatória (Eulriet, 2012).

Por fim, apesar da eliminação das barreiras legais, é essencial averiguar se as políticas destinadas a promover a igualdade formal têm surtido efeitos em termos de integração social. De facto, Irène Eulriet menciona um estudo de caso (aplicado em 2010), que procurou aferir a aplicação real das medidas desenvolvidas em prol de uma maior equidade entre os géneros, os resultados práticos revelaram-se insuficientes e decepcionantes.

Gerhard Kümmel, no artigo «The Bundeswehr and Female Soldiers: The Integration of Women into the Armed Forces (2000–2015)», apresenta uma reflexão em torno dos obstáculos e das dificuldades que a mulher encontra ao ingressar na organização militar alemã.

Através da análise de um inquérito por questionário aplicado aos militares do sexo masculino do Exército alemão, no ano de 2000, o autor identifica a postura dos mesmos em relação à incorporação feminina na instituição. Kümmel indica que a grande maioria dos inquiridos apresenta uma postura conservadora e tradicionalista em relação à profissão militar, não concordando com a integração das

mulheres e recorrendo a argumentos de carácter biológico para justificar a sua exclusão. Por outro lado, mostra que os soldados mais jovens apresentam uma maior predisposição a aceitar as mulheres na organização, ao passo que os militares mais velhos revelam algumas reservas em relação à situação. Por último, conclui que o ramo do Exército foi a área da instituição militar que ofereceu maior resistência à incorporação da mulher.

A longo prazo seria expectável que a atitude dos militares se modificasse, contudo, em 2011, os resultados de um novo inquérito revelaram o contrário. Foi possível identificar uma certa desconfiança e desconforto perante a presença da mulher nas Forças Armadas da Alemanha. A maioria dos inquiridos considera que: i) a mulher não reúne as características necessárias para desempenhar a profissão militar; ii) as mulheres são incapazes de desempenhar funções fisicamente exigentes (combate direto), devido às diferenças entre sexos em termos de força física, resistência e velocidade; iii) a presença de mulheres diminui a coesão de grupo e a eficácia militar.

Por último, Kümmel enumera uma série de problemas que as mulheres enfrentam ao ingressar na instituição: i) nas relações entre os homens e as mulheres militares, aponta-se o descuido com o vocabulário e a linguagem; ii) as mulheres revelam-se insatisfeitas com os uniformes militares, refere-se o desajuste dos tamanhos e a inadequação da farda à estrutura corporal feminina; iii) reflete-se acerca das instalações e estruturas militares, de início, os alojamentos não estavam preparados para receber as mulheres (por exemplo, as casas de banho não eram adequadas às necessidades femininas); iv) a questão do assédio sexual surge com algum destaque; v) por último, detetam-se dificuldades em termos de conciliação entre a instituição militar, a vida familiar e a maternidade.

Em Israel existe um sistema de serviço militar obrigatório, tanto para homens como para mulheres. Segundo Orna Sasson-Levy (2011), a instituição do serviço militar obrigatório para a mulher remonta a 1948, após a criação do Estado de Israel, na sequência do fim da Guerra de Independência contra os Estados árabes. Contudo, a participação militar feminina manteve-se extremamente desigual: identificam-se diferenças em termos de situação contratual e discrepâncias nas estruturas de poder, nas cadeias de comando e nas oportunidades. Para além de que as mulheres ficaram, desde logo, excluídas das funções mais operacionais e ligadas ao combate armado.

Sasson-Levy explorou o enquadramento histórico da incorporação feminina na instituição militar em Israel e, ao mesmo tempo, desenvolveu uma abordagem que privilegia uma reflexão em torno das questões de género neste processo de recrutamento feminino. A autora identifica que “a situação militar da mulher, é fruto da estrutura social, da divisão de papéis no mercado de trabalho e da estrutura de

poder institucionalizada, formal e informal, aspetos que conduziram a mulher à subalternização” (Sasson-Levy, 2011, p. 74).

Neste sentido, a autora analisa os estudos desenvolvidos no país sobre a condição militar da mulher, que foram influenciados pelo movimento feminista. Num primeiro momento, na década de 1970, as pesquisas desenvolvidas neste âmbito refletem acerca dos modelos tradicionais de feminilidade e masculinidade. Estes impulsionaram o desenvolvimento de outros estudos nos períodos subsequentes. Em 1975, o primeiro-ministro Yitzhak Rabin implementou uma análise à situação militar da mulher: refletiu-se sobre a legislação, o processo de alistamento, as funções e especialidades às quais as mulheres tinham acesso, a progressão de carreiras femininas, entre outros aspetos (Sasson-Levy, 2011, p. 74). Porém, esta pesquisa recolheu apenas a opinião de homens militares.

Mais adiante, Sasson-Levy menciona as investigações realizadas na década de 1980, em particular as das autoras Ann Bloom (1982), Nancy Goldman e Karl Wiegand (1984) e Nira Yuval-Davis (1985). Estas investigadoras identificaram que a presença feminina nas Forças Armadas remonta à sua incorporação na *Hashomer* (1909) – organização de defesa judaica na Palestina – bem como, na organização militar *Haganah* (responsável por defender a população judaica entre 1920 e 1948) e na *Palmach* (1941), até à sua incorporação definitiva em 1948, com a fundação do Corpo de Mulheres das Forças de Defesa de Israel (IDF).

Posteriormente, na década de 1990, a discussão sobre a participação militar feminina adquire novos contornos. Reflete-se acerca da exclusão das mulheres de certas funções militares, nomeadamente as de combate direto. As mulheres prestavam serviço em especialidades e funções tidas como femininas: funções administrativas, saúde, logística e serviços. Ou seja, funções que, à luz dos estereótipos de género, não ofereciam dúvidas quanto ao desempenho das mulheres. É neste sentido que surgem políticas de exclusão, insistindo sobre os potenciais efeitos negativos da presença feminina na prontidão e eficácia militar e utilizando argumentos que enfatizavam as diferenças físicas e psicológicas intersexos.

Orna Sasson-Levy, em «Contradictory Consequences of Mandatory Conscription: The Case of Women Secretaries in the Israeli Military», apresenta o resultado da realização de entrevistas em profundidade a 66 mulheres militares a desempenhar funções de secretariado. A autora recorre a um conceito – *gendered organization* – para refletir acerca da posição das mulheres nas Forças Armadas em Israel. Sasson-Levy argumenta que a organização militar produz e reproduz referências sobre papéis e estereótipos de género. Esta questão é visível em três dimensões: i) na estrutura organizacional – “na forma de políticas, divisões no local de trabalho, práticas formais e informais” (Sasson-Levy, 2007, p. 483); ii) a nível cultural – “imagens, símbolos e ideologias de feminilidade e masculinidade” (Sasson-

Levy, 2007, p. 483); iii) ao nível da “identidade individual e [...] interação com os colegas” (Sasson-Levy, 2007, p. 483).

Em termos gerais, desde a incorporação feminina na instituição, em 1948, até sensivelmente à década de 1980, cerca de 70% das mulheres militares em Israel serviam na instituição como secretárias (Sasson-Levy, 2007, p. 488). Paralelamente, dados mais recentes, relativos a 2006, indicam que as mulheres continuam a representar uma taxa de incorporação elevada nas tarefas de secretariado (87%), (Sasson-Levy, 2007, p. 488) – “como ser secretária não tem exigências mínimas e não exige habilitações especiais, cada mulher soldado é uma potencial secretária” (Sasson-Levy, 2007, p. 490).

A autora concluiu que persiste uma distinção entre funções militares adequadas à mulher (funções de apoio à atividade militar – especialidades na área da saúde e do apoio administrativo) e especialidades masculinas (funções mais operacionais e ligadas ao combate armado). As mulheres concentram-se essencialmente em funções de apoio, sendo que a área do secretariado adquire maior expressão. Esta especialidade é hierarquicamente mais baixa e menos bem remunerada. Desta forma, as possibilidades de progressão de carreira para as mulheres são substancialmente reduzidas – “as mulheres são incluídas no Estado e na cidadania por meio do recrutamento obrigatório, mas, ao mesmo tempo, são marginalizadas e direcionadas para as posições periféricas dentro do Exército” (Sasson-Levy, 2007, p. 502).

Na década de 1990, foram abolidas as restrições impostas às mulheres no acesso a determinadas classes e especialidades operacionais. Contudo, Sasson-Levy identifica que esta integração é meramente formal, mas não real. Segundo a autora, as mulheres continuam a ser excluídas das funções e especialidades mais operacionais, algo associado, no discurso que o justifica, às suas menores capacidades físicas: “a especialidade de combate é entendida como um teste de iniciação da masculinidade” (Sasson-Levy, 2011, p. 83). Tradicionalmente, a instituição militar assumia-se quase como um “rito de passagem à vida adulta dos homens, mas também como um ‘ritual de diferenciação entre as categorias de masculino e feminino’” (Monte, 2020, p. 32).

Por último, a autora alerta para a ideologia religiosa da região, um outro fator utilizado para justificar a exclusão feminina da instituição: “afirmam que o serviço militar, tanto para homens como para mulheres, não permite preservar a lei judaica” (Sasson-Levy, 2011, p. 89). Deste modo, a carreira militar feminina é condicionada em função dos preceitos religiosos.

Concluindo, Sasson-Levy afirma que as Forças Armadas de Israel continuam a ser um universo marcado pela construção assimétrica de género, tendo em conta que a história dos princípios organizativos da instituição foi ela própria construída com base na masculinidade: “as Forças Armadas

são semelhantes a outras instituições da esfera pública, nas quais as relações de género são influenciadas por tradições conservadoras, ideologias masculinas e discursos de cariz biológico” (Sasson-Levy, 2011, pp. 91–92).

Natália Diniz Schwether empreende uma análise ao processo de incorporação feminina nas Forças Armadas do Brasil e da Argentina. Segundo a autora, “a seleção destes dois países resultou do facto de ambos apresentarem um contexto semelhante, que abrange o fim da Guerra Fria, a modernização e profissionalização militar, o fim de um regime autoritário e a redemocratização” (Schwether, 2016, p. 16). Ainda assim, este padrão comum não se estende, de todo, ao universo militar, os dois países percorreram percursos distintos em relação à incorporação feminina nas suas Forças Armadas.

Na Argentina, a transição para um modelo militar marcado pelo regime de voluntariado e a feminização da instituição resultou de uma “transição por colapso”. Ou seja, após a derrota das tropas argentinas na Guerra das Malvinas contra o Reino Unido, o governo ditatorial desmoronou e, conseqüentemente, as Forças Armadas perderam a sua influência e houve uma série de reformas institucionais (Schwether, 2016, p. 16). Por outro lado, no Brasil, o processo de transformação institucional e organizacional, que permitiu a integração da mulher nas Forças Armadas, ocorreu de forma gradual através de um acordo entre o governo e a instituição militar e do estabelecimento dos prazos e do modelo adequado à sua realização (Schwether, 2016, p. 16).

Após um conjunto de alterações legais, as Forças Armadas do Brasil iniciaram, em 1990, o recrutamento feminino com base no voluntariado. É possível enumerar diversos fatores que permitiram a incorporação das mulheres no Exército brasileiro, tais como:

a transformação das forças armadas, por meio de um processo de modernização pautado por mudanças institucionais; a evolução científico-tecnológica; e, a carência de pessoal [...] [conjuntamente] a transição democrática possibilitou o desenvolvimento de políticas de promoção de igualdade de oportunidades [...] aspeto que atingiu a tradicional instituição militar (Schwether, 2016, p. 79).

Ainda assim, a presença feminina nas fileiras remonta a 1865, quando as mulheres foram recrutadas durante a Guerra do Paraguai sob regime voluntário: “cozinham, lavavam, cuidavam dos feridos, fabricavam balas e participavam nos conflitos, aquando da ausência dos seus companheiros” (Schwether, 2016, p. 97). Várias décadas depois, em 1942, durante a 2.ª Guerra Mundial, as mulheres reapareceram no cenário de guerra, onde desempenharam funções na área da saúde.

Não obstante, o processo de integração feminina na instituição militar brasileira foi lento e complexo. Efetivamente, colocavam-se questões em relação às capacidades físicas da mulher, à dificuldade de conciliar a vida familiar e a maternidade com a profissão militar, entre outras. Ainda assim,

em 1980, as mulheres foram incorporadas na Marinha e, na década de 1990, esta realidade estendeu-se à Força Aérea e ao Exército (Celestino, 2020, p. 105). Porém, as especialidades de combate e de armamento estavam-lhe vedadas:

argumentos desqualificadores que articulam com aspetos anatómicos e psicológicos, dentre outros, têm sido comumente utilizados para acentuar falsas incapacidades, tais como: pouca força física, gravidez, emoção exacerbada [...] utilizados para reforçar a dinâmica da marginalização e a exclusão feminina à determinados postos e funções nas Forças Armadas, em especial, a de combatente (Rocha, citado por Celestino, 2020, p. 107).

Posto isto, as mulheres podem servir sob o regime de voluntariado e seguir carreira militar, mas o serviço militar obrigatório mantém-se apenas para os cidadãos do sexo masculino. Sabrina Celestino (2020), reflete acerca da distribuição dos efetivos militares femininos nas Forças Armadas do Brasil e indica que, em 2014, as mulheres representavam apenas 6,6% (23.787) do total de efetivos da instituição militar.

Por sua vez, a incorporação feminina nas Forças Armadas da Argentina resultou da “transição por colapso”, isto é, após o final do regime ditatorial e a diminuição do poder e da influência das Forças Armadas, promoveram-se uma série de transformações na instituição que possibilitaram a integração da mulher, tais como: o fim do serviço militar obrigatório (1995), a redução substancial do número de efetivos, o envolvimento em missões externas (missões de paz) e a instituição do regime de voluntariado (Schwether, 2016, p. 117).

Todavia, a presença feminina nas Forças Armadas Argentinas remonta ao período das invasões inglesas (1806-1807) e da guerra de independência (1810-1816). De modo geral, ocuparam funções secundárias: funções administrativas, logística, serviços e transmissões. Posteriormente, durante a Guerra das Malvinas, as mulheres foram integradas num corpo de enfermeiras e desempenharam funções na área da saúde, após a admissão na *Escuela de Enfermeras del Ejército*. A incorporação das mulheres no universo militar argentino efetivou-se na década de 1990, na sequência do final do serviço militar obrigatório: “o fim do Serviço Militar Obrigatório, em 1994 [...] [foi uma] das mudanças mais contundentes no âmbito castrense, uma vez que além da alternância de um sistema de conscrição obrigatória para o recrutamento voluntário, foi aceite o ingresso de mulheres” (Schwether, 2016, p. 132).

Posteriormente, após a integração legal das mulheres na instituição militar, as questões de género tornaram-se centrais e prioritárias na agenda de defesa. Ou seja, era essencial desenvolver políticas que permitissem a igualdade entre homens e mulheres militares. Durante o governo de Cristina Kirchner (2003-2008) e da ministra da defesa Nilda Garré, desenvolveram-se vários projetos neste sentido:

no âmbito da defesa o ideário pretende realizar o 'desenvolvimento de condições de acesso igualitário e de equidade para que os homens e mulheres de armas possam desde o seu lugar contribuir para a construção de uma nova Nação, uma Pátria muito mais inclusiva, igualitária, livre e democrática' (Schwether, 2016, p. 133).

O plano mais expressivo nesta matéria foi a criação do Conselho de Políticas de Género (2007), este reúne mulheres militares dos três ramos das Forças Armadas, com reuniões mensais, onde se discute sobre a carreira militar. Em particular, o Conselho foi responsável por criar organismos dentro da instituição militar que permitem à mulher denunciar situações de discriminação de género, assédio sexual, abuso de autoridade, entre outros (Schwether, 2016, p. 136). O objetivo seria intervir a favor das vítimas.

Por último, em 2011, foram eliminadas todas as restrições de acesso do contingente feminino aos vários cargos e funções militares, incluindo a especialidade de armas e o combate direto. Foram abolidas as barreiras legais que impediam a mulher de aceder, em igualdade estatutária com o homem, aos diferentes postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço. Por outro lado, verificou-se também a influência do ambiente internacional na política interna do país, nomeadamente, com a adoção da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325, que colocou como objetivo central promover a integração das mulheres nas áreas de segurança e defesa. Concluindo, em termos numéricos, Natália Schwether indica que, em 2014, a percentagem de mulheres militares nas Forças Armadas da Argentina era de 14%.

Helena Carreiras, por sua vez, explorou a integração de mulheres nas Forças Armadas dos países da OTAN (Organização do Tratado do Atlântico Norte). É possível identificar que existe uma variação significativa em relação ao grau de integração da mulher nas Forças Armadas nos diferentes países, variações que vão desde uma ausência quase total de mulheres na instituição, limitações no acesso a cargos de chefia e comando e restrições no acesso a determinadas funções (Carreiras, 2006, p. 97). Ainda assim, no início do século XXI, todos os países da OTAN haviam recrutado mulheres para as suas fileiras.

Em 2000, cerca de 28.000 mulheres serviam como voluntárias nas instituições militares destes países (Carreiras, 2006, p. 98). A autora identifica que a incorporação das mulheres nas Forças Armadas dos países da OTAN se processou a quatro velocidades, identificando-se: i) um primeiro grupo, no qual o processo de integração feminina se desenrolou ao longo da década de 1970 – os Estados Unidos da América, o Canadá, a Dinamarca e a França; ii) um segundo grupo, que abriu progressivamente as suas fileiras à participação feminina no final da década de 1970 e no início de 1980 – a Noruega, a Bélgica, os Países Baixos, o Reino Unido, a Turquia e a Grécia; iii) um terceiro grupo, que inclui os países onde o recrutamento de mulheres teve início no final dos anos 1980 e início dos anos 1990 – Portugal, Espanha,

Luxemburgo, Polónia e Hungria; iv) e, por último, destacam-se, pela sua particularidade, os casos da Alemanha e da Itália, onde as mulheres só puderam aceder às Forças Armadas em 2000 (Carreiras, 2004a, p. 74).

Posto isto, Carreiras apresenta, a nível percentual, a representação feminina nas Forças Armadas dos países da OTAN: i) em primeiro lugar, encontram-se os Estados Unidos da América e o Canadá, onde as mulheres constituem mais de 10% do contingente militar geral; ii) em segundo lugar, os países em que a representação feminina assume valores entre 5% e 9% – Espanha, Portugal, Bélgica, Holanda, Reino Unido e França; iii) em seguida, surgem os países que apresentam uma percentagem ainda limitada, em torno dos 3% a 4% – Alemanha, Grécia, Noruega e República Checa); iv) por fim, um grupo onde a representação feminina é extremamente limitada, constituindo menos de 1% do total do contingente militar – Luxemburgo, Turquia, Itália e Polónia (Carreiras, 2004a, pp. 75–76).

Nesta assimetria de valores, a variável tempo parece ter algum impacto, na medida em que os Estados Unidos da América e o Canadá têm uma presença temporalmente mais longa de mulheres nas Forças Armadas, ao passo que, por exemplo, a Alemanha só instituiu a possibilidade de as mulheres prestarem serviço militar em 2000 e, como tal, este aspeto pode explicar os valores modestos do país nesta matéria (Carreiras, 2006, p. 98).

Em seguida, a autora destaca as diferenças de representação em setores específicos das Forças Armadas, pois os valores percentuais de mulheres variam em função do ramo, das especialidades que desempenham e do posto hierárquico que ocupam.

A participação militar das mulheres apresenta uma distribuição desigual nos diferentes ramos das Forças Armadas: a Força Aérea é o ramo com maior presença de mulheres, seguida da Marinha e, finalmente, do Exército, que é o ramo com menor quantidade de mulheres militares (Carreiras, 2006, p. 100).

Por sua vez, relativamente às especialidades que as mulheres desempenham nas Forças Armadas dos países da OTAN, a seleção das funções parece seguir o modelo tradicional de feminilidade, isto é, atividades relacionadas com os cuidados e o apoio, tais como: apoio administrativo/serviços – secretariado ou abastecimento – e saúde – enfermeiras, médicas ou farmacêuticas. Ou seja, funções que, à luz dos estereótipos de género, não oferecem dúvidas quanto ao desempenho das mulheres. Efetivamente, as especialidades de pendor mais operacional apresentam números reduzidos de efetivos femininos:

dados disponíveis para 13 nações mostram que mais de dois terços (70,4%) das mulheres militares se concentram em funções de saúde e em funções de apoio (pessoal, administração, logística), 17,5% em áreas técnicas (engenharia e comunicações) e apenas

7% ocupa posições em especialidades mais operacionais ou nas armas combatentes (artilharia, infantaria, cavalaria) (Carreiras, 2004a, p. 76).

Alguns países da OTAN indicam que a ausência de mulheres nas funções mais operacionais e ligadas ao combate armado está relacionada com a preferência das próprias. Contudo, até muito recentemente, as mulheres estiveram impedidas de servir em funções de combate. Aliás, há uma divergência significativa na conceção desta possibilidade nos diversos países da OTAN: na Polónia, na Grécia e na Alemanha (pelo menos, até 2000) as mulheres foram formalmente excluídas do combate direto; por sua vez, a Bélgica, a Noruega, a Dinamarca e os Países Baixos foram pioneiros no levantamento destas restrições (Carreiras, 2006, p. 107). Outros países, como Espanha ou Portugal, não impuseram restrições formais à mulher no acesso às especialidades operacionais, contudo, isso não significa que as mulheres tenham um acesso real a todas as funções. Estavam, na prática, ausentes das funções de combate ou atividades relacionadas e concentravam-se em funções de apoio e na área da saúde (Carreiras, 2006, p. 107).

Assim, embora não existam restrições legais de acesso às especialidades operacionais e de maior prestígio militar e social, o número de mulheres nessas áreas é ainda bastante reduzido. De facto, a maioria das mulheres militares está concentrada nas especialidades, pouco valorizadas, dos serviços e de apoio:

a limitação das oportunidades ocupacionais às mulheres, especialmente a sua exclusão do combate direto e especialidade de armas, tem um impacto negativo na carreira militar feminina, sobretudo, no que concerne à possibilidade de promoção, [...] [sendo que] a exclusão formal ou informal da mulher dessas funções impede que as mesmas adquiram cargos mais elevados (Carreiras, 2006, p. 106).

No que diz respeito à representação hierárquica, “cerca de metade do total de mulheres militares na OTAN (49.9%) estão concentradas na categoria de praças, 36% são sargentos e 15% pertencem à categoria de oficiais” (Carreiras, 2004a, p. 79). No geral, ao contrário do que sucede com a distribuição dos efetivos militares femininos por especialidade, a distribuição feminina pelas várias categorias hierárquicas parece mais equilibrada, ainda que as mulheres se encontrem ligeiramente sub-representadas nas categorias de oficiais e sargentos (Carreiras, 2004a, p. 79).

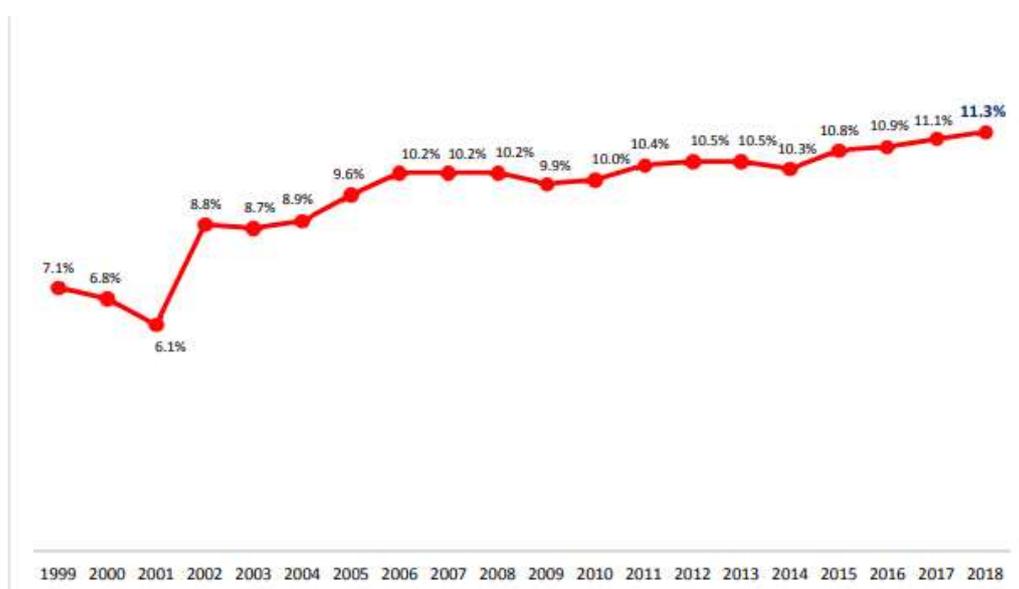
Apesar disso, Carreiras explora as diferenças na distribuição hierárquica entre países. Estabelece que existem dois padrões distintos: i) um primeiro, que consiste numa reduzida representação de mulheres na categoria de oficiais e uma elevada representação entre as praças, em países como: Bélgica, Dinamarca, Países Baixos, Luxemburgo, Portugal e Espanha; ii) um segundo padrão, refere-se aos países onde existe uma representação mais equilibrada entre as diversas categorias, entre estes, destacam-se

a Noruega, os Estados Unidos da América, o Reino Unido, o Canadá e a Grécia (Carreiras, 2004a, p. 80).

Por último, de forma geral, não existem restrições formais à progressão de carreira feminina nos vários níveis hierárquicos. Atualmente, todos os países da OTAN indicam que a progressão das mulheres na cadeia hierárquica não se encontra legalmente limitada e que as condições de promoção são idênticas para homens e mulheres. Contudo, identificam-se alguns aspetos que condicionam a progressão de carreira da mulher: “nalguns países as mulheres ainda não servem há tempo suficiente para atingir determinados postos, [...] noutros contextos, a segregação ocupacional impede objetivamente que as mulheres adquiram a experiência e desempenhem as funções que serviriam de base à promoção” (Carreiras, 2004a, p. 81).

Os dados mais recentes, relativos a 2018, indicam que as mulheres militares representam 11,3% do total de efetivos das Forças Armadas dos países da OTAN (NATO, 2018). De acordo com o relatório *The Summary of the National Reports of NATO*, em termos gerais, como é possível verificar através do gráfico 1, entre os anos de 1999 e 2018 registou-se um crescimento constante, ainda que pouco expressivo, do número de mulheres militares. É essencial destacar a possível influência da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (RCSNU 1325) neste aumento do número de mulheres. Esta “conta com uma agenda que tenciona, em essência, promover a igualdade, conciliação e formação no processo do recrutamento militar feminino” (Neumann, 2020, p. 118). A RCSNU 1325 colocou como objetivo central promover a integração das mulheres nas áreas de segurança e defesa.

Gráfico 1 - Evolução dos efetivos militares femininos nas Forças Armadas dos países da OTAN (%): 1999 - 2018

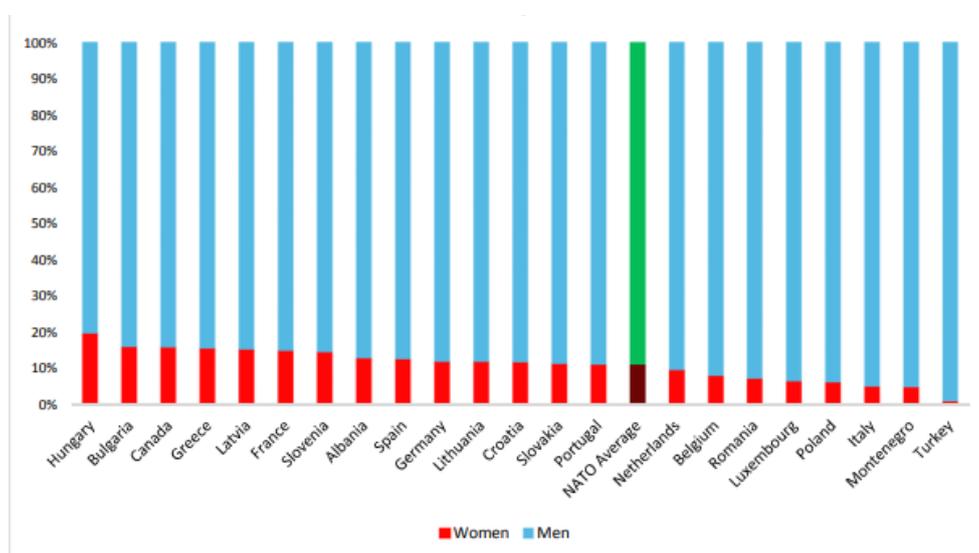


Fonte: *The Summary of the National Reports of NATO* (2018, p. 16)

No que se refere à representação feminina nas Forças Armadas dos vários países da OTAN, com base na análise do relatório *The Summary of the National Reports of NATO*, identifica-se uma variação significativa a nível percentual: em primeiro lugar, com uma percentagem elevada de mulheres militares, destacam-se a Hungria (19,9%), a Bulgária (16,1%), o Canadá (16,0%), seguidos da Grécia (15,7%) e da França (15,0%); em segundo lugar, num patamar intermédio, encontram-se a Espanha (12,8%), a Alemanha (12,1%) e Portugal (11,3%); e, por último, identificam-se países que apresentam uma quantidade percentual de mulheres militares reduzida como a Bélgica (8,2%), a Polónia (6,4%) e a Itália (5,3%).

De acordo com este relatório, percebe-se que a participação dos homens continua a ser muito superior à das mulheres, conforme é visível no gráfico 2. Efetivamente, através da análise dos dados fornecidos por 18 países membros da OTAN, a percentagem média de militares do sexo masculino que presta serviço nas Forças Armadas da OTAN é de 88,7%, enquanto a participação militar feminina não ultrapassa a barreira dos 20% em nenhum país membro (NATO, 2018, p. 18).

Gráfico 2 - Efetivos militares das Forças Armadas dos países da OTAN por sexo (%): 2018



Fonte: *The Summary of the National Reports of NATO* (2018, p. 16)

Por outro lado, a participação militar das mulheres apresenta uma distribuição desigual nos diferentes ramos das Forças Armadas dos países da OTAN: "Do número total de mulheres militares em 2018, 43% prestam serviço no Exército, 32% noutras categorias, 16% na Força Aérea e 9% na Marinha" (NATO, 2018, p. 49).

Em relação às especialidades que as mulheres desempenham nas Forças Armadas dos países da OTAN, é possível identificar uma concentração em atividades relacionadas com os cuidados e o apoio, tais como, funções na área da saúde e da logística. Ao passo que a representação feminina em funções mais operacionais é substancialmente reduzida – piloto (0,4%), engenharia naval (1,0%), artilharia (2,7%), blindados (4,2%), entre outros (NATO, 2018, p. 51).

Por último, no que diz respeito à representação hierárquica:

em 2018, de entre as mulheres que prestavam serviço militar nos países da OTAN, 0,03% ocupavam o posto de oficial-general [...], em relação aos oficiais intermédios [major, tenente-coronel e coronel] as mulheres apresentavam uma percentagem de 7% [...], no posto de oficial a percentagem de mulheres era de 14% [...] e no de sargento 38% [...] e, por último, representavam 41% dos soldados e cabos (NATO, 2018, p. 55).

Sendo assim, ao analisar a distribuição feminina pelas várias categorias hierárquicas parece ainda que as mulheres se encontram ligeiramente sub-representadas na categoria de oficial (21%) e que a sua expressão é mais significativa nos postos de soldado e cabo – praças – (41%). Deste modo, os dados disponíveis permitem concluir pela pouca representatividade feminina no topo da estrutura hierárquica: a mulher tem um acesso muito reduzido a cargos de chefia, correspondendo a maior percentagem de incorporação a posições hierarquicamente mais baixas.

Concluindo, neste capítulo refletiu-se acerca do processo de integração da mulher na instituição militar em países como a Espanha, a Alemanha, a França, os Estados Unidos da América, o Reino Unido, o Brasil, a Argentina e Israel. Foi possível identificar que a mulher possui abertura legal para incorporar a instituição militar, contudo, subsistem uma série de desigualdades e barreiras que impedem a plena integração feminina. Efetivamente, a instituição militar é, ainda, um setor onde a assimetria de género é bastante evidente. Posto isto, em seguida, apresenta-se uma reflexão sobre o processo de incorporação da mulher nas Forças Armadas Portuguesas.

4. As mulheres nas Forças Armadas Portuguesas

4.1. Contextualização histórica e enquadramento legislativo

Em Portugal, a primeira aparição das mulheres em contexto militar remonta à Primeira Guerra Mundial, em 1918, em apoio ao Corpo Expedicionário Português (CEP), em França. Este contou com mais de dez voluntárias em funções na área da saúde, após a conclusão de um curso de primeiros socorros no Hospital Militar de Belém (Alves, 1999). Na sequência da participação da mulher no apoio ao CEP, o Governo da República advogou “a necessidade de preparar a mulher para desempenhar condignamente o papel de enfermeira militar e de criar a enfermagem feminina nos hospitais do país, nos campos de batalha e noutros estabelecimentos congéneres” (Alves, 1999, p. 75).

Mais adiante, entre 1961 e 1973, a Força Aérea Portuguesa criou o quadro de enfermeiras paraquedistas (Alves, 1999). As mulheres demonstraram grande eficácia no decorrer da Guerra Colonial (1961-1974), facto que encorajou a Força Aérea Portuguesa a não deixar de admitir mulheres nos seus quadros após o fim do conflito. Desta forma, a Força Aérea foi o ramo pioneiro na inclusão de mulheres nas suas fileiras (Monte, 2020, p. 39).

Durante a Guerra Colonial, em 1968, foi promulgada a lei do serviço militar (Lei n.º 2135/1968) que, através do artigo 2.º, conferiu a possibilidade aos “cidadãos do sexo feminino [...] [de] ser admitidos a prestar serviço militar voluntário”³. As razões que terão levado o Governo e o Estado-Maior das Forças Armadas, mais concretamente o da Força Aérea, a aceitar a incorporação de mulheres estarão, provavelmente, associadas às necessidades de mão-de-obra impostas pela já longa guerra colonial e pelas dificuldades crescentes em recrutar homens, que fugiam para o estrangeiro ou desertavam. António Costa Pinto, na obra *O Fim do Império Português* (2001), reflete acerca desta questão, indicando que os problemas no recrutamento começaram a tornar-se insuportáveis em finais da década de 1960. Por um lado, explica que “o número de refratários da metrópole aumentou bastante a partir de 1964, para se fixar num patamar de 20% até ao fim da guerra” (Pinto, 2001, p. 49), por outro, menciona a “vaga de emigração legal e clandestina para a Europa, sobretudo para França e para a Alemanha” (Pinto, 2001, p. 49).

Contudo, no artigo 31.º, impunham-se restrições formais relativamente às funções que a mulher poderia desempenhar “como pessoal militar feminino das categorias e funções designadas

³ Lei n.º 2135/1968. D.R. I Série. 163 (11-07-1968). Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/33078/lei-2135-de-11-de-julho>.

especialmente na lei para pessoas deste sexo”⁴. Portanto, as mulheres possuíam abertura legal para ingressar nas Forças Armadas, todavia, estavam condicionadas às funções coincidentes com o modelo tradicional de feminilidade. As funções militares que as mulheres podiam desempenhar assemelhavam-se às funções sociais construídas em torno da mulher (esposa, dona-de-casa e mãe), isto é, atividades relacionadas com os cuidados e o apoio, tais como: apoio administrativo/serviços – secretariado ou abastecimentos – e saúde – enfermeiras, médicas ou farmacêuticas (Carreiras, 1999, p. 102).

No seguimento desta lei, em 1972, a Portaria n.º 439 declarou a admissão de “pessoal feminino voluntário para o desempenho das funções de médicas e farmacêuticas em qualquer dos ramos das Forças Armadas”⁵. Definia também o período mínimo de um ano de prestação de serviço, com possibilidade de prolongamento e prevendo a sua graduação até tenente-coronel ou capitão-de-fragata, conforme o ramo (Alves, 1999, p. 76). Contudo, nos anos seguintes, só a Força Aérea admitiu mulheres em funções de saúde na categoria de Oficiais (Alves, 1999).

Em 1975, depois do derrube do Estado Novo e do fim da Guerra Colonial, foi desenvolvida outra tentativa de inclusão das mulheres na vida militar. O Exército permitiu a admissão de mulheres a cursos de farmácia, estomatologia e veterinária promovidos pela Academia Militar do Exército. Porém, o evoluir dos acontecimentos políticos da época impediu a concretização desta iniciativa (Carreiras, 1997b, p. 83).

O contexto de instabilidade que se abateu sobre o país após o derrube do Estado Novo justifica a interrupção desta experiência. Após o sucesso da revolução em Portugal, sucederam-se seis Governos Provisórios de orientação política divergente. O Movimento das Forças Armadas foi mantido durante o processo de transição democrática e deu lugar à criação da Comissão Coordenadora do MFA, de um programa político para o país (Machado, 2014, p. 76) e, mais tarde, ao Conselho da Revolução – que se manteria ativo até à revisão constitucional de 1982. Com efeito, as divergências ideológicas que existiam no seio do MFA agitaram a cena política portuguesa: “a movimentação dos spinolistas procurava explorar as divisões no seio do MFA, [...] opunham-se à crescente influência da Esquerda Militar” (Noronha, 2016, p. 4). Posto isto, o ano de 1975 foi particularmente agitado e identificam-se uma série de acontecimentos que atestam a efervescência e a convulsão sociais que caracterizaram este período: os golpes spinolistas de 28 de setembro de 1974 e de 11 março de 1975, as manifestações do “Verão Quente” e as movimentações militares de 25 de novembro (Machado, 2014; Noronha, 2016).

⁴ Lei n.º 2135/1968. D.R. I Série. 163 (11-07-1968). Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/33078/lei-2135-de-11-de-julho>.

⁵ Portaria n.º 439/1972. D.R. Série I. 184 (08-08-1972). Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/236273/portaria-439-72-de-8-de-agosto>.

O fracasso [do 11 de março de 1975] contribuiu para uma ulterior radicalização do processo revolucionário português e para o reforço das posições da Esquerda Militar e do PCP, removendo definitivamente os spinolistas e os seus aliados da cena política, dando lugar a outras clivagens e confrontos, que se manifestariam abertamente no verão e atingiriam o seu ponto culminante no outono de 1975 (Noronha, 2016, p. 21).

O interesse por esta questão apenas foi reativado, em 1987, por ocasião da publicação de uma nova lei do serviço militar (lei n.º 30/87) que estabelecia que “a defesa da Pátria é dever e direito fundamental de todos os portugueses”⁶. No entanto, o artigo 42º indicava que “os cidadãos do sexo feminino são dispensados das obrigações militares”⁷, ficando salvaguardada a sua prestação sob a forma de regime voluntário.

Somente na década de 1990 foram criadas as condições que permitiram o acesso definitivo das mulheres às fileiras das Forças Armadas Portuguesas. A nova lei do serviço militar de 1991 (Lei n.º 22/91) instituiu a possibilidade de as cidadãs do sexo feminino poderem prestar serviço militar nas Forças Armadas Portuguesas⁸.

Apesar desta abertura formal, a discussão acerca das especialidades que as mulheres poderiam desempenhar foi complexa. Num primeiro momento, as mulheres prestaram serviços em especialidades e funções tidas como femininas: funções administrativas, logísticas e de serviços, ficando, desde logo, excluídas das funções mais operacionais e ligadas ao combate armado (Monte, 2020, pp. 41–42). De facto, só em 1996 se levantaram às mulheres todas as restrições relativamente às especialidades de armas.

Em 1999, entrou em vigor uma nova lei do serviço militar que colocou fim à conscrição obrigatória: “em tempo de paz, o serviço militar baseia-se no voluntariado”⁹. Ou seja, o serviço militar passou a ser realizado de forma exclusivamente voluntária, quer para homens, quer para mulheres. Em 2004, após o final do período transitório, assistiu-se à “voluntarização” plena do serviço militar (Monte, 2020, p. 42). Simultaneamente, implementou-se o Dia da Defesa Nacional, cuja participação passou a ser uma obrigação militar para todos os cidadãos do sexo masculino que completassem 18 anos de idade. Em 2010, esta obrigação estendeu-se também às jovens cidadãs¹⁰.

⁶ Lei n.º 30/1987. D.R. I Série. 153 (07-07-1987). Disponível em: https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/LEI_030_87.htm.

⁷ Idem.

⁸ Lei n.º 22/1991. D.R. I Série. 138 (19-06-1991) 3170-3173. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/22-1991-659544>.

⁹ Lei n.º 174/1999. D.R. I Série. 221 (21-09-1999) 6541-6550. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/174-1999-558204>.

¹⁰ Ministério da Defesa Nacional – Ministro da Defesa Nacional aprova promoção da primeira general. [Consult. 20 Dez. 2021]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/comunicado?i=ministro-da-defesa-nacional-aprova-promocao-da-primeira-general>.

Em 2008, no Despacho n.º 101/MDN/2008, foram abolidas as restrições impostas às mulheres no acesso a determinadas classes e especialidades operacionais. Nele determina-se que “nos concursos de admissão às Forças Armadas se respeite o princípio da igualdade de género no acesso a todas as classes e especialidades”¹¹.

Atualmente, as Forças Armadas Portuguesas, permitem a incorporação voluntária de homens e de mulheres em todas as dimensões institucionais: no campo militar em geral, nos diferentes ramos, postos hierárquicos, especialidades e regimes de prestação de serviço, pois foram sendo eliminadas todas as restrições ao acesso das mulheres ao serviço militar (Monte, 2020, p. 43). Contudo, apesar da eliminação das barreiras formais e legais, as desigualdades de género ainda persistem: as mulheres apresentam “níveis limitados de representação hierárquica e encontram-se afastadas das principais posições de poder no sistema militar; [e] nem sempre são aceites” (Carreiras, 2004b, p. 92).

Após a descrição das diferentes fases do processo de integração das mulheres no universo militar português, apresenta-se, em seguida, uma reflexão em torno da reação e do posicionamento dos vários partidos políticos com representação parlamentar em Portugal em quatro momentos axiais: i) em 1990, a abertura legal das Forças Armadas Portuguesas às mulheres; ii) em 1999, o fim do serviço militar obrigatório; iii) em 2010, a extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional; iv) em 2020, a criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

4.2. Reações e posicionamentos políticos e institucionais (1990-2020)

4.2.1. A abertura legal das Forças Armadas Portuguesas às mulheres (1990)

Em 1991, foi apresentada à Assembleia da República a proposta de lei 170/V/4, promovida pelo Governo. Entre 1987 e 1991, Mário Soares ocupou a presidência da República e Aníbal Cavaco Silva o cargo de primeiro-ministro. Cavaco Silva era presidente do Partido Social Democrata (PSD), partido que foi a força política mais votada nas eleições legislativas de 1987, tendo obtido uma sólida maioria absoluta.

Em termos gerais, a proposta 170/V/4 previa a redução do tempo de prestação de serviço efetivo normal, 4 meses de prestação de serviço militar para os cidadãos incorporados a partir de 1993. Até à data, o serviço militar tinha a duração de 12 a 15 meses no Exército e de 18 a 20 meses na

¹¹ Ministério da Defesa Nacional – Dia da Defesa Nacional. [Consult. 20 Dez. 2021]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/area-de-governo/defesa-nacional/informacao-adicional/dia-da-defesa-nacional.aspx>.

Marinha e na Força Aérea¹². Simultaneamente, fixava que a duração do serviço militar para os contingentes de 1991 e 1992 seria de 8 meses no Exército e de 12 meses na Marinha e Força Aérea¹³. Importa também relevar a cláusula referente ao “prolongamento extraordinário”, na qual se prevê a extensão do serviço efetivo normal “até 8 meses no Exército e 12 meses na Força Aérea e Marinha, caso se verifique a insuficiência de contratados e voluntários”¹⁴.

Mais adiante, os deputados do Partido Socialista (PS) apresentaram um outro projeto de lei, n.º 533/V, baseado na iniciativa anterior. Este projeto, assim como a proposta de lei 170/V/4, perspetivava a redução do tempo de prestação de serviço militar. Porém, o projeto de lei do PS, pouco ou nada difere da proposta inicial, isto porque perspetivava a redução do tempo de prestação de serviço militar para 3 meses.

Posto isto, em 19 de fevereiro de 1991, seguiu-se uma discussão e ponderação parlamentar sobre a matéria, nas quais é possível escrutinar a reação e o posicionamento dos seis partidos políticos com representação parlamentar nessa legislatura.

De início, Fernando Nogueira, Ministro da Presidência e da Defesa Nacional, esclareceu que a proposta de redução do tempo de prestação do serviço militar do Governo estava inserida numa dinâmica de modernização e reestruturação das Forças Armadas. De facto, este processo foi enquadrado por significativas mudanças na conjuntura internacional no que concerne às áreas de segurança e defesa. O final da guerra fria modificou a forma como as democracias ocidentais concebiam a missão das suas forças armadas, a guerra e a própria violência: “o objetivo das instituições militares seria o de ‘preparar a guerra para a tornar impossível’” (Carreiras, 1999, p. 99).

Sendo assim, a proposta do Governo visava desenvolver um novo conceito de serviço militar que articulasse “os interesses fundamentais do Estado, das Forças Armadas e dos jovens”¹⁵. O desenvolvimento do armamento e da tecnologia e a existência de equipamentos militares cada vez mais sofisticados e de novas realidades geoestratégicas exigiam uma nova perspetiva sobre os exércitos, a dinâmica das missões e o serviço militar:

as Forças Armadas Portuguesas, devem dispor, em tempo de paz, de um sistema de forças permanente, cujos efetivos atuais deverão ser reduzidos, [...] com capacidade para acompanhar a evolução tecnológica em termos de armamento e equipamento militares [...], instruir um contingente nacional com base no serviço militar obrigatório, cuja mobilização

¹² Lei n.º 30/1987. D.R. I Série. 153 (07-07-1987). Disponível em: https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/LEI_030_87.htm.

¹³ Proposta de lei n.º 170/1991. D.R. II Série. 27 (20-02-1991) 817-817. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/05/04/027/1991-02-20/817?pgs=817&org=PLC>.

¹⁴ Proposta de lei n.º 170/1991. D.R. II Série. 27 (20-02-1991) 817-817. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/05/04/027/1991-02-20/817?pgs=817&org=PLC>.

¹⁵ Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), p. 1429. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=29110>.

facultará a capacidade máxima nacional para defesa do território [...], [e com capacidade para atuar em] missões de paz¹⁶.

Fernando Nogueira, acrescentou ainda que esta reforma coincidia com a nova realidade europeia nas áreas da defesa e da segurança que passava pela constituição de forças tendencialmente mais profissionalizadas, facilmente mobilizáveis para intervenções “fora de área” e que caminhava a passos largos para satisfazer os interesses dos jovens portugueses, estes “estão disponíveis para lutar pela sua Pátria em caso de ameaça externa, mas a sua generosidade não pode ser utilizada nas restantes situações apenas porque é mais barato ou porque estamos agarrados a conceitos ultrapassados”¹⁷.

Em seguida, é crucial analisar as intervenções que se opunham às propostas de redução do tempo de serviço militar apresentadas pelo Partido Socialista e pelo Partido Social Democrata. Em primeiro lugar, Fernando Nogueira, indica que o Partido Socialista apresentou a proposta de forma apressada, de maneira imponderada e sem recorrer a estudos técnicos que assegurassem a viabilidade da redução do serviço militar para 3 meses¹⁸. Conforme sublinhava Fernando Cardoso Ferreira, deputado do Partido Social Democrata,

o Partido Socialista, um mês após aquele anúncio [da redução do tempo de serviço militar para quatro meses], apressou-se a apresentar nesta Assembleia um projeto de lei baseado não se sabe em que estudos – se é que em 30 dias teve tempo e meios para tal – visando a mesma matéria¹⁹.

Na mesma linha, Carlos Coelho, deputado do PSD, identifica que o PS difundiu a ideia da diminuição do serviço efetivo normal para 3 meses, no entanto, através da leitura da proposta, fica-se com a impressão de que afinal se previa 9 meses de serviço militar. O projeto de lei n.º 533/V previa 3 meses de instrução militar geral, 3 a 6 meses de instrução militar geral e de especialidade e, por último, 6 a 9 meses de instrução geral, de especialidade e permanência nas fileiras (p. 1447). Por conseguinte, o deputado questionou “qual seria o regime transitório que o PS oferecia a Portugal e aos jovens portugueses? Seria o de três meses, seis meses ou nove meses?”²⁰.

Por sua vez, José Apolinário, deputado do Partido Socialista, criticou o facto de o Governo propor a diminuição do período de duração do serviço militar sem definir um novo modelo de Forças Armadas ou rever o próprio conceito de defesa nacional. O deputado acrescentou que, no seu ponto de vista, a proposta do PSD foi criada em torno de interesses eleitoralistas. Aliás, indo provavelmente ao encontro

¹⁶ Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), p. 1428. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=29110>.

¹⁷ Idem, p. 1429.

¹⁸ Idem, p. 1434.

¹⁹ Idem, p. 1445.

²⁰ Idem, p. 1441.

das aspirações dos jovens, que encaravam o serviço militar como um obstáculo à realização pessoal e profissional – “vamos ter eleições aí à porta [...], os senhores pensaram conquistar votos com a questão da redução do serviço militar”²¹.

Posto isto, parece-nos importante avaliar as reações dos partidos políticos que se manifestaram contra a redução do tempo de prestação de serviço militar, nomeadamente, o Partido Comunista Português (PCP) e o Partido Renovador Democrático (PRD), representados neste debate pelos deputados João Amaral e Marques Júnior, respetivamente.

Num primeiro momento, João Amaral, deputado do Partido Comunista Português (PCP), acusou o Governo de não ser totalmente honesto em relação ao seu projeto, tendo difundido a proposta dos 4 meses de serviço militar obrigatório, mas a verdade é que “não o é em 1991 nem em 1992, anos para os quais o Governo propõe oito meses, e não é para 1993 e anos subsequentes, já que o que é efetivamente proposto é [...] um período de oito meses que pode ser reduzido até quatro quando houver voluntários em número suficiente”²².

A partir deste pressuposto, Amaral levantou uma outra questão em relação ao novo modelo de serviço militar. O deputado acreditava que o Estado, dessa forma, não reunia as capacidades necessárias para assegurar os recursos humanos de que as Forças Armadas precisavam para assumir as suas funções – “quantos são os voluntários que vão aparecer e quem são esses voluntários?”²³. Na mesma linha, João Amaral refletiu acerca das desigualdades sociais promovidas ou potenciadas pela proposta de lei em questão:

para os que nascem em berços fartos, para os que pertencem aos estratos bem inseridos no tecido social, o regime do voluntariado não é apetecível, mas para os que pertencem a franjas marginalizadas, para os de menos posses e menos instrução, para a mais carente de [em]prego, é que o voluntariado é apetecível, [isto porque] quem vê a quantidade de negros que são soldados nas forças do Exército americano no Golfo percebe bem que o regime de voluntariado se traduz também numa nova forma de segregação²⁴.

Posteriormente, João Amaral questionou o Governo acerca dos estudos encomendados às Forças Armadas sobre a redução do serviço militar para 4 meses. Estudos que, aparentemente, o PSD se recusou a enviar à Assembleia da República. Amaral indicou, desde logo, que, “primeiro, foi fixado o período de duração e, depois, foram encomendados os estudos para justificar o período definido”²⁵. De

²¹ Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), p. 1442. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=29110>.

²² Idem, p. 1435.

²³ Idem, p. 1436.

²⁴ Idem, p. 1437.

²⁵ Idem, p. 1434.

facto, o deputado acredita que mais do que um debate, o que o PSD fixou foi um programa de trabalho, tendo em vista os seus interesses políticos e os objetivos eleitorais.

Em segundo lugar, mobilizou a notícia que revelava que as Forças Armadas, na primeira versão dos estudos técnicos, identificaram uma série de debilidades na proposta do PSD: i) consideraram a proposta dos 4 meses de serviço militar inviável e “teriam mostrado que a redução para oito meses (oito meses, sublinhe-se), como aquela que seria mais adequada e eficaz”²⁶; ii) indicaram que a proposta estava em desconformidade com o disposto na Constituição: “n.º 2 do artigo 275.º da Constituição, nos termos do qual ‘a sua organização – das Forças Armadas – baseia-se no serviço militar obrigatório”²⁷; iii) e, por último, evidenciaram os elevados custos financeiros que a proposta representava.

Por último, João Amaral acreditava que o assunto devia continuar em debate e considerou conveniente a participação de especialistas na área e de responsáveis das Forças Armadas. Isto porque era impossível definir um novo conceito de serviço militar obrigatório sem antes avaliar a situação internacional e nacional, identificar o quadro de ameaças e de vulnerabilidades e equacionar a estratégia do Estado:

quando a Europa constrói aceleradamente um sistema de segurança coletiva e cooperação; quando a tendência é para a superação dos blocos político-militares; quando são aprovadas medidas de confiança abrangendo todo o continente europeu; quando o quadro negocial conduz à eliminação de importantes segmentos de armamento e à redução significativa de outros, quando tudo isto sucede, o que se pergunta aqui, em Portugal, é o que pensamos disso e qual a estratégia do Estado face a isso; [...] o que não tem qualquer sentido é alterar, substituir, reformar o que decorre desse conceito estratégico sem debater este conceito, sem revê-lo e reformá-lo²⁸.

Por sua vez, Marques Júnior, deputado do Partido Renovador Democrático (PRD), ao longo da sua intervenção fez notar o seu desagrado em relação à proposta do Governo. De início, acusou o Governo de anunciar a redução do serviço militar obrigatório para 4 meses por razões de ordem eleitoralista. Acrescentou ainda que, devido a este fator, o PSD elaborou a proposta de forma apressada e imponderada – “o Governo tomou a decisão da redução do tempo de serviço militar obrigatório antes de qualquer estudo que apontasse para uma solução deste tipo”²⁹. O deputado acreditava, aliás, que nenhuma análise técnica poderia considerar a redução do serviço militar obrigatório para 4 meses, na medida em que esse período era gasto em instrução básica e, “consequentemente, os encargos

²⁶ Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), p. 1435. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=29110>.

²⁷ Idem, p. 1435.

²⁸ Idem, pp. 1435-1436.

²⁹ Idem, p. 1437.

operacionais e o sistema de forças permanente terá de ser constituído, na totalidade, por militares em regime de voluntariado³⁰.

Na mesma linha, recorreu a exemplos externos para justificar que o período de 4 meses não era suficiente para a preparação militar geral. Frisou que não existia nenhum país da OTAN ou da Europa com um período tão curto de serviço militar obrigatório: “o país da NATO com menor tempo de serviço militar obrigatório é a Dinamarca com nove meses; nos países da Europa, é a Áustria com seis meses, mantendo dois meses de instrução por ano durante 15 anos”³¹.

Marques Júnior também sublinhou que a duração do serviço efetivo normal de 4 meses, do ponto de vista externo, podia ter consequências desastrosas na eficácia e credibilidade das Forças Armadas: “o serviço militar obrigatório constitui o fator de dissuasão mais credível dado o elevado volume de meios humanos enquadrados pelo sistema de forças e a capacidade que este sistema apresenta pelo facto de poder recorrer à mobilização”³². Por outro lado, a nível interno, o serviço militar obrigatório oferecia e garantia instrução militar básica à maioria da população, possibilitando a resistência ativa em caso de invasão. Importa também sublinhar que, do ponto de vista de Marques Júnior, o sistema de conscrição obrigatória era aquele que apresentava os custos mais reduzidos em termos financeiros: “os problemas que se colocam ao regime de voluntariado, para além de não haver tradição em Portugal, residem na fraca capacidade de mobilização militar, nos elevados custos que geram e na imprevisibilidade da aposta”³³.

Mais adiante, o deputado apresentou uma série de argumentos que atestam a sua discordância em relação à proposta. Começou por explicar que o Governo iniciou a reestruturação das Forças Armadas sem refletir acerca da política de defesa nacional e os seus respetivos conceitos estratégicos. Fê-lo sem ter em consideração o quadro de missões impostas pelo novo quadro político-institucional que Portugal assumiu, “nomeadamente como resultado da sua integração europeia e das alterações estruturais, em curso, a nível mundial com repercussões inevitáveis em termos de defesa e segurança”³⁴. Acreditava que a proposta do PSD não se enquadrava nas disposições da Constituição, que afirmava que a organização das Forças Armadas se baseava no serviço militar obrigatório. E, como tal, o PRD considera o projeto do Governo de redução para 4 meses, limitada à instrução, inconstitucional – “será constitucional deixar que a função última das Forças Armadas enquanto organização apta, em cada momento, a garantir a

³⁰ Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), p. 1438. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=29110>.

³¹ Idem, p. 1439.

³² Idem, p. 1438.

³³ Idem, p. 1438.

³⁴ Idem, p. 1439.

soberania e independência nacionais deixe de basear-se no serviço militar obrigatório quando a Constituição afirma que a organização das Forças Armadas se baseia no serviço militar obrigatório?”³⁵. Em seguida, o deputado mostrou-se crítico em relação às despesas financeiras com as quais a instituição militar teria de lidar por ter de recorrer “ao mercado de trabalho com incentivos especiais para aliciar o voluntariado necessário à operacionalidade das Forças Armadas, em substituição do serviço militar obrigatório”³⁶.

Por último, no final da sua intervenção, explicou que o serviço militar obrigatório “permite uma instrução militar à generalidade dos cidadãos; cria e generaliza o sentimento de defesa nacional, reforça a sua capacidade e permite o recurso à mobilização geral quando tal se reconheça como necessário”³⁷. Por esse motivo, considerou que era importante adiar a votação desta proposta de lei e desenvolver, entretanto, estudos técnicos que permitissem enquadrá-la, de forma adequada, na política global de modernização das Forças Armadas.

Posto isto, é essencial refletir acerca do posicionamento do Partido Comunista Português e do Partido Renovador Democrático ao longo deste debate parlamentar. No que concerne à postura do PRD, é importante ter em consideração que o partido foi fundado para apoiar António Ramalho Eanes e que incorporou, pelo menos inicialmente, muitos apoiantes ligados à sensibilidade político-militar do primeiro Presidente da República eleito da democracia portuguesa. Portanto, o facto de se mostrar relutante em relação à redução do tempo de prestação do serviço efetivo normal não tem nada de paradoxal, uma vez que os princípios organizativos do partido estão associados à dinâmica da organização militar e à figura de Ramalho Eanes, que fez carreira como oficial das Forças Armadas Portuguesas.

Por seu turno, o PCP mostra-se um defensor persistente do serviço militar obrigatório, considerando-o indispensável para a defesa do território nacional. Encara o serviço militar obrigatório como um instrumento de democratização e de combate às desigualdades, dado que esta modalidade de prestação de serviço proporciona às Forças Armadas um conjunto representativo das várias camadas sociais da população portuguesa. Contudo, quando o serviço militar começasse a realizar-se de forma exclusivamente voluntária isso deixaria de acontecer, isto porque aqueles que vão ser atraídos pelo sistema de voluntariado são essencialmente jovens de estratos sociais mais baixos e com menor formação. Sob outra perspetiva, é crucial destacar o peso da morfologia específica do 25 de abril de 1974 e do processo revolucionário nesta posição do PCP, o partido revela uma grande consideração pela

³⁵ Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), p. 1438. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=29110>.

³⁶ Idem, p. 1439.

³⁷ Idem, p. 1439.

instituição militar e refere-se, ao longo do seu programa – *Uma Democracia Avançada – Os Valores de Abril no Futuro de Portugal* – às Forças Armadas com algum apreço, destacam-se, assim, algumas passagens: i) “a revolução de Abril – desencadeada pelo heroico levantamento militar do MFA (Movimento das Forças Armadas)”³⁸; ii) “a classe operária, as massas populares e os militares progressistas – ‘os capitães de Abril’ – unidos na aliança Povo-MFA desempenharam um papel fundamental em todas as conquistas democráticas”³⁹. Efetivamente, o Partido Comunista considerava que a redução do tempo de prestação do serviço militar poderia conduzir à extinção completa da obrigatoriedade do serviço militar e, como tal, votou contra a aprovação da proposta de lei.

Por fim, a proposta foi aprovada em 1991, com os votos a favor do Partido Socialista e do Partido Social Democrata, a abstenção do CDS-PP e os votos contra do Partido Comunista Português, do Partido Renovador Democrático, Raul Castro (Independente), Jorge Lemos (Independente) e José Magalhães (Independente) – sendo que, os últimos três elementos foram eleitos pelo Partido Comunista Português. Por sua vez, em relação ao Partido Ecologista “Os Verdes”, não há referência na documentação oficial da forma como votou esta questão, assim como não é possível averiguar o posicionamento que adotou ao longo do debate, uma vez que não há referência a qualquer intervenção do partido na discussão sobre a matéria. Em seguida, importa analisar o posicionamento do CDS ao longo do debate e procurar compreender por que motivo o partido se absteve na votação desta proposta de lei. Adriano Moreira, deputado do CDS, começou por explicar que o Governo apresentou uma proposta que previa uma reforma estrutural fundamental no serviço militar, mas fê-lo sem ter em consideração uma série de aspetos: i) por um lado, a conjuntura internacional no que toca à área de segurança, mencionando os conflitos no Médio Oriente e no Mediterrâneo; ii) identifica, por outro, que a própria Europa e a NATO, após o fim da guerra fria, não tinham definido ainda o novo conceito de segurança.

O tema do serviço militar obrigatório é trazido a Plenário pelo Governo numa data de confusão política mundial, atlântica e de tensões sobre a maneira de ultrapassar a desordem da transição inesperada, resultante das alterações da área do Pacto de Varsóvia, quando o conflito do Golfo acrescenta a cadeia das guerras que pontuam o conflito e a fronteira nortesul, passando pela Coreia, pelo Vietname, pelo Afeganistão. [Aliás], [...] nenhuma das potências maiores tornou pública a capacidade de realinhar os seus interesses vitais nesse quadro novo e nenhum pequeno Estado com responsabilidades na ordem internacional do Ocidente anunciou uma redefinição do seu conceito estratégico nacional⁴⁰.

³⁸ Partido Comunista Português. *Programa do PCP: Uma Democracia Avançada – Os Valores de Abril no Futuro de Portugal*. Disponível em: <https://www.pcp.pt/programa-do-pcp>.

³⁹ Partido Comunista Português. *Programa do PCP: Uma Democracia Avançada – Os Valores de Abril no Futuro de Portugal*. Disponível em: <https://www.pcp.pt/programa-do-pcp>.

⁴⁰ Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), p. 1443. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/Detailhelniciativa.aspx?BID=29110>.

Desta forma, o partido considera que o Governo, ao elaborar o projeto, não definiu o quadro de ameaças militares externas, não tinha “linhas de orientação sobre a nova ordem mundial para sair deste século, não possuía um diagnóstico sobre a alteração do perfil da ameaça que dá consistência às alianças que temos ou para as quais nos solicitam”⁴¹. Assim, “com total ignorância de quais são os conceitos de segurança finais da Europa, da NATO e mesmo de Portugal”⁴², o CDS considerou não ter condições para votar, de forma consciente e responsável, a proposta do Governo e absteve-se na deliberação final.

A proposta de lei 170/V/4 foi apresentada à Assembleia da República em 1990 e resultou, no ano seguinte, na promulgação da nova lei do serviço militar n.º 22/1991. Posto isto, é visível que na discussão parlamentar exposta anteriormente, a questão da participação militar feminina nas Forças Armadas Portuguesas não se apresentou como um tópico de análise. Ainda assim, a partir desta altura, a situação da mulher na organização modificou-se rapidamente, com a publicação de regulamentação que fixava as classes, os serviços e as especialidades abertos às mulheres, em cada um dos ramos da instituição militar.

Efetivamente, a lei determinava a emissão destes diplomas – “designadamente as classes, as armas e serviços e as especialidades em que possa ser prestado serviço militar feminino em regime de voluntariado”⁴³. Desta forma, em agosto de 1991, a Força Aérea estabeleceu as condições de prestação de serviço militar efetivo para as cidadãs do sexo feminino⁴⁴. Por sua vez, em novembro de 1991, foi aprovado um diploma que determinou a possibilidade de as cidadãs poderem voluntariamente candidatar-se à prestação de serviço efetivo em qualquer uma das modalidades de armas e serviços do Exército⁴⁵. Por último, a Marinha estabeleceu que as mulheres podiam voluntariamente candidatar-se à prestação do serviço militar em 1992⁴⁶.

Posto isto, apresenta-se, em seguida, a deliberação parlamentar sobre o fim do serviço militar obrigatório. Antes disso, importa avaliar por que razão se passou tão rápido da redução do tempo de serviço militar para a extinção da conscrição obrigatória. Em 1991, procedeu-se à redução do tempo de

⁴¹ Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), p. 1443. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=29110>.

⁴² Proposta de lei n.º 170/V/4. D.R. I Série. 44 (20-02-1991), pp. 2272-2273. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=29110>.

⁴³ Lei n.º 22/1991. D.R. I Série. 138 (19-06-1991) 3170-3173. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/22-1991-659544>.

⁴⁴ Portaria n.º 777/1991. D.R. I Série. 181 (08-08-1991) 3983-3983. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/777-1991-682244>.

⁴⁵ Portaria n.º 1156/1991. D.R. I Série. 259 (11-11-1991) 5762-5762. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/1156-1991-331412>.

⁴⁶ Portaria n.º 163/1992. D.R. I Série. 61 (13-03-1992) 1279-1279. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/163-1992-175511>.

serviço militar para quatro meses. No entanto, verificou-se que esta modalidade de prestação de serviço não surtiu o efeito esperado, “dada a reconhecida ineficácia da sua aplicabilidade, a par da dimensão orçamental verdadeiramente desastrosa que lhe esteve associada, ditada pelos custos inerentes à elevada taxa de rotação das incorporações, veio a prenunciar-se, desde logo, as condições para um futuro agendamento político, no sentido da extinção do SMO” (Monteiro, 2018, p. 23). Por outro lado, ao longo da década de 1990, assistiu-se a uma série de “movimentações de ordem político-partidária”, de cidadãos movidos pela vontade de eliminar o serviço militar obrigatório (Monteiro, 2018, p. 23). Sendo assim, em 1999, a prestação de serviço militar passou a realizar-se de forma exclusivamente voluntária e, a partir de 2004, após um período de transição, formalizou-se o fim da obrigatoriedade do serviço militar.

4.2.2. O fim do serviço militar obrigatório (1999)

Em 1998, foi apresentada à Assembleia da República a proposta de lei 214/VII/4 que, entre outras medidas, previa o fim do serviço militar obrigatório. De início, o projeto enumera os motivos que presidiram à sua elaboração, nomeadamente reflete acerca da conjuntura internacional – o fim da guerra fria modificou a postura europeia perante as áreas de segurança e defesa. Como frisou Veiga Simão, Ministro da Defesa Nacional, “o fim da confrontação Leste-Oeste vem permitindo uma evolução positiva do quadro de segurança no continente europeu, determinando uma profunda alteração no conceito estratégico da Aliança Atlântica”⁴⁷.

Simultaneamente, acrescenta que se desenvolveram as missões de *peacekeeping* – manutenção da paz. Estas “novas missões das Forças Armadas [...] não são compatíveis com o modelo da conscrição, antes exigem formas crescentemente profissionalizadas de serviço militar, nomeadamente por recurso, em tempo de paz, a pessoal exclusivamente voluntário”⁴⁸. Efetivamente, a medida indica que o serviço militar assente no voluntariado reduziria o contingente militar, mas, desse modo, este se tornaria tendencialmente mais profissionalizado e facilmente mobilizável.

Por outro lado, a proposta esclarece que a decisão do país de abandonar a conscrição obrigatória em tempo de paz não surgia isolada, resultava de causas comuns a outros países europeus – “a Holanda, a Bélgica, a França e a Espanha decidiram extinguir o serviço militar obrigatório, e agora nós, no

⁴⁷ Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2341. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4494>.

⁴⁸ Proposta de lei n.º 214/1998. D.R. II Série. 18 (10-11-1998). Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

Parlamento, promovemos a discussão do tema com idêntico objetivo”⁴⁹. Além disso, parece sobressair uma elevada consciência da necessidade de alargar a base social de recrutamento, dado que o desenvolvimento tecnológico e científico – aliado a armamento cada vez mais sofisticado e ao surgimento de especialidades de caráter mais técnico – assim o exigiriam. Para tal, reconhecia que a forma de “captação, obtenção e retenção [de pessoal] passa pela definição das formas de prestação de serviço, pela política de incentivos, [...] a qual deverá ser flexível e diversificada, por forma a englobar necessidades, motivações e expectativas do maior número de candidatos”⁵⁰.

Importa também destacar a cláusula referente ao “recrutamento excecional”, na qual estava implícita a manutenção do sistema de conscrição obrigatória em tempos de guerra: “nas situações de crise e de guerra, [...] deve a lei possibilitar a criação de reservas com um grau de prontidão adequado, mediante obrigações específicas dos cidadãos”⁵¹. Por fim, a proposta previa um período de transição de 4 anos, findo o qual o serviço militar se realizaria de forma exclusivamente voluntária.

Mais adiante, os deputados do Partido Social Democrata (PSD) apresentaram um outro projeto de lei, 634/VII/4, baseado na iniciativa anterior, que havia sido promovida pelo Governo. Entre 1995 e 1999, Jorge Sampaio ocupou a presidência da República e António Guterres o cargo de primeiro-ministro. Eram ambos militantes do Partido Socialista (PS) – Guterres era secretário-geral do partido –, que, tendo sido a força política mais votada nas eleições legislativas de 1995, não conquistou uma maioria parlamentar. Este projeto, assim como a proposta de lei 214/VII/4, perspetivava o fim do regime de conscrição militar obrigatória. No geral, o PSD considerava que a passagem do serviço militar obrigatório para o regime de voluntariado se afigurava necessária devido às alterações impostas pela nova conjuntura internacional. Como frisou o deputado do PSD Cardoso Ferreira,

o fim da ameaça bipolar, o surgimento de conflitos regionais de baixa e média intensidade a originarem o recurso crescente à constituição de forças multinacionais, com missões de imposição ou manutenção da paz e o desenvolvimento de sistemas de armas de grande sofisticação, são algumas das razões [...] [que aludem à] necessidade de evoluir para a completa profissionalização⁵².

O projeto de lei proposto pelo PSD partia do pressuposto de que na proposta do partido do governo “subsistem imprecisões ou omissões quanto aos sujeitos, quanto ao conteúdo, quanto à forma,

⁴⁹ Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2355. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4494>.

⁵⁰ Proposta de lei n.º 214/1998. D.R. II Série. 18 (10-11-1998). Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

⁵¹ Proposta de lei n.º 214/1998. D.R. II Série. 18 (10-11-1998). Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

⁵² Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2348. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

quanto às consequências, etc.”⁵³. Ou seja, o partido procurou definir com maior precisão os contornos da medida. Contudo, o projeto de lei apresentado pelo PSD, no que concerne ao conteúdo e à forma, pouco ou nada diferia da proposta inicial do PS. Em termos gerais: i) enquanto o Partido Socialista propõe a extinção do serviço militar obrigatório, de forma gradual, durante um período de quatro anos, o Partido Social Democrata sugere uma intervenção imediata e apresenta uma proposta que prevê um período transitório de cerca de dois anos; ii) o PS estipulou a existência de dois regimes de prestação de serviço, o regime de contrato e os quadros permanentes, por sua vez, o PSD incluiu também o regime de voluntariado; iii) por último, tanto a proposta do Governo como a do PSD admitiam o recrutamento excecional, isto é, permite-se o recurso ao recrutamento obrigatório em tempos de guerra.

Por conseguinte, em 24 de março de 1999, seguiu-se uma discussão parlamentar sobre a questão, na qual foi possível averiguar a reação dos vários partidos políticos com representação parlamentar relativamente a esta matéria.

Veiga Simão, Ministro da Defesa Nacional, esclareceu que a proposta do Governo procurava corresponder aos desafios da nova ordem internacional, assente “nas ideias de diálogo, cooperação, consulta política, prevenção de conflitos e gestão de crises, a par, naturalmente, com a manutenção de uma capacidade militar para a defesa coletiva, que, mantendo funções de dissuasão e defesa, visa contribuir para a segurança e estabilidade da Europa”⁵⁴. Ora, esta nova realidade não seria compatível com o modelo de conscrição obrigatória, antes privilegiava o recurso a militares exclusivamente voluntários, devidamente qualificados e inseridos em ações de defesa coletiva. A par disto, Veiga Simão sublinhou que foi desenvolvido um sistema de incentivos que oferecia retribuições financeiras (remuneração, abonos e subsídios) a militares do quadro permanente e que, por sua vez, os contratados teriam direito a alojamento, alimentação e fardamento gratuitos⁵⁵.

Em seguida, parece-nos importante avaliar os vários argumentos e posicionamentos que acompanharam, no plano político-institucional, o debate sobre o fim do serviço militar obrigatório. Sílvio Rui Cervan, deputado do partido CDS-PP, começou por questionar o Governo acerca o período de transição de 4 anos, terminado o qual o serviço militar se realizaria de forma exclusivamente voluntária. O deputado acusou o Governo de ter difundido a ideia e criado a expectativa de que o serviço militar

⁵³ Proposta de lei n.º 634/1999. D.R. II Série. 47 (03-03-1999). Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4494>.

⁵⁴ Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2341. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

⁵⁵ idem, p. 2344.

obrigatório ia terminar de entre em breve⁵⁶. Na mesma linha, Pedro Passos Coelho, deputado do Partido Social Democrata, criticou o período de transição proposto pelo Governo, acusando o Partido Socialista de apresentar um projeto de lei que não era totalmente concretizável na legislatura em vigor – “apenas traz à Assembleia a promessa de que talvez numa próxima legislatura exista um governo que possa proceder às reformas”⁵⁷.

Logo depois, Veiga Simão, recorreu a exemplos estrangeiros para justificar o período de transição apresentado na proposta, “em nenhum país europeu deixou de existir o período de transição [...], por exemplo, na Bélgica, aquele período de transição foi de três anos e não surtiu bem, tendo sido aumentado para sete anos; na Holanda, cinco anos; em França, cinco anos; na vizinha Espanha, quatro anos”⁵⁸. Assim, estabeleceu-se um período de transição de quatro anos para o fim efetivo do serviço militar obrigatório, justificado pela necessidade de adaptação dos três Ramos das Forças Armadas.

Por sua vez, Cardoso Ferreira, deputado do PSD, enumerou uma série de debilidades na proposta do Governo. De início, explicou que o PS quando assumiu o Governo em 1995 encontrou uma situação favorável para realizar a extinção do serviço militar obrigatório, isto porque: i) em 1991, o PSD tinha reduzido o tempo de duração do serviço militar e introduzido os regimes de prestação de serviço voluntário e contratual, no entanto, “a facilidade herdada não foi aproveitada e a estagnação e imobilidade foram-se instalando”⁵⁹; ii) mais adiante, indicou que o sucesso do novo modelo de serviço militar depende da capacidade de captação dos jovens para os regimes de contrato e voluntariado e, como tal, revelava-se essencial desenvolver incentivos para a prestação de serviços – “todos os incentivos que constam da proposta necessitam de ser regulamentados para que do papel passem à realidade e quanto a esses regulamentos o Governo não se ‘descose’”⁶⁰; iii) por último, criticou o recrutamento excecional. Sendo assim, esclareceu que o Partido Social Democrata desenvolveu uma outra proposta sobre a matéria (634/VII/4) para procurar colmatar as fragilidades do projeto de lei do Governo.

Por outro lado, Sérgio Sousa Pinto, deputado do Partido Socialista, na sequência da intervenção do deputado Cardoso Ferreira, questionou o PSD: “o vosso partido teve responsabilidades governativas no país durante 10 anos [...], duas maiorias absolutas, cada uma delas de quatro anos, por que razão não as aproveitaram para apresentar uma lei?”⁶¹. Acusou ainda o PSD de criticar a proposta do Governo

⁵⁶ Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2345. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

⁵⁷ Idem, p. 2346.

⁵⁸ Idem, p. 2347.

⁵⁹ Idem, p. 2351.

⁶⁰ Idem, p. 2350.

⁶¹ Idem, p. 2351.

por esta propor a conscrição caso o voluntariado não fosse suficiente, no entanto, o projeto de lei do PSD incluía a mesma cláusula.

Por último, é crucial destacar a intervenção do deputado Correia Jesus do PSD que perguntou ao Governo sobre as políticas que este havia desenvolvido acerca da participação feminina na instituição militar portuguesa – “tem o Governo promovido o aumento da participação feminina nas Forças Armadas, com garantia de que as mulheres militares possam ter efetivas condições de acesso aos vários graus da carreira, para termos uma série de coronéis e generais femininos?”⁶². O deputado do PSD aproveitou a presença do Ministro da Defesa Nacional na Assembleia da República para fazer um balanço da inatividade do Governo em matéria de Defesa Nacional e de Forças Armadas, por isso, lançou uma série de questões ao PS, sendo a problemática da participação feminina na instituição uma delas. Por sua vez, o Governo não se posicionou ou respondeu à pergunta, os deputados do PS limitaram-se a responder “sim”, mas não exploraram a questão ou apresentaram argumentos.

Dedicar-nos-emos agora à análise das reações dos partidos políticos que se manifestaram contra o fim do serviço militar obrigatório, nomeadamente, o Partido Comunista Português (PCP) e o Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV), representados neste debate pelos deputados João Amaral e Isabel Castro, respetivamente.

O Partido Comunista Português (PCP) sempre se mostrou contra a extinção do serviço militar obrigatório e, como tal, João Amaral aproveitou esta discussão para reforçar essa posição, em conformidade com os princípios políticos do partido, segundo os quais:

as *Forças Armadas* fiéis à Constituição e aos valores democráticos estarão inteiramente dedicadas à defesa da independência e soberania nacionais e da integridade do território contra quaisquer ameaças externas, o que envolve [...] possuir capacidade militar autónoma e ter a sua base organizativa no serviço militar obrigatório⁶³.

No início da sua intervenção no hemiciclo, João Amaral demonstrou a sua insatisfação perante a reforma que o projeto de lei previa implementar no serviço militar. Frisou que a passagem de um modelo de conscrição obrigatória para o regime de voluntariado acarretava uma série de consequências, sobre as quais a proposta do Governo não refletia. Estas podiam ser desastrosas para a eficácia das Forças Armadas Portuguesas, bem como para a sua credibilidade no panorama internacional: “não se

⁶² Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2364. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

⁶³ Partido Comunista Português. *Programa do PCP: Uma Democracia Avançada – Os Valores de Abril no Futuro de Portugal*. Disponível em: <https://www.pcp.pt/programa-do-pcp>.

pode dar um salto como este para depois verificar que afinal o sistema não funciona, que não há gente suficiente para as necessidades, que se provocou uma crise grave nas Forças Armadas”⁶⁴.

Com recurso a uma linguagem provocatória, Amaral acusou o Governo de eleitoralismo e superficialidade. Isto porque o Governo apresentou uma proposta de importância significativa para a defesa nacional, contudo, não a preparou devidamente e não averiguou os problemas e as consequências emergentes desse novo modelo. Por outro lado, aventou que a proximidade das eleições legislativas esteve na base da elaboração apressada, ousada e contraditória desta nova reforma do serviço militar. Posto isto, João Amaral foi mais longe e não disfarçou o seu descontentamento perante a atitude do Partido Social Democrata:

o PSD entrou na corrida eleitoralista com um projeto apresentado há dias, em boa parte decalcado de observações e críticas que toda a Comissão ouviu nas audições, mas de que o PSD se resolveu apropriar [...] (copiar observações feitas e pespegá-las num papel a que chama projeto), não passa de um pífio oportunismo⁶⁵.

Em seguida, o deputado apresentou sinteticamente as debilidades do projeto de lei do Partido Social Democrata: em primeiro lugar, fez notar que o parecer da Comissão de Defesa sobre a questão não influenciou a reformulação da proposta; em segundo lugar, caracterizou como ridícula a redução do período de transição para a “voluntarização” plena do serviço militar dos 4 anos propostos pelo Governo para um período de dois anos; e, por último, considerou um disparate criticar o Governo por continuar a propor o serviço militar obrigatório como possível recurso para a falta de pessoal e, ainda assim, manter esta medida⁶⁶.

Mais adiante, o aspeto que parece ter suscitado maior desconforto relativamente à medida anterior é a progressiva redução do tempo de prestação do serviço efetivo normal. Efetivamente, em 1991, o serviço efetivo normal foi fixado em 4 meses, “hoje não há ninguém que não diga que um SEN de 4 meses era a morte anunciada da obrigatoriedade do serviço militar”⁶⁷.

Paralelamente, critica o “recrutamento de exceção”, no qual se prevê o recurso ao serviço militar obrigatório em momentos de crise ou guerra. Ou seja, apresentam uma proposta que perspectiva acabar com a conscrição obrigatória, contudo, mantêm-na implicitamente. Deste modo, João Amaral classificou a proposta do Governo como “uma proposta de enorme fragilidade, imponderada, mal preparada, cheia

⁶⁴ Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2357. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

⁶⁵ Idem, pp. 2357-2358.

⁶⁶ Idem, p.2358.

⁶⁷ Idem, p. 2358.

de erros técnicos”⁶⁸. Francisco Peixoto, deputado do CDS-PP, indo na mesma linha, acrescentou que era essencial estabelecer devidamente os critérios de convocação dos cidadãos nestes casos.

É importante cada um poder saber por que foi convocado, e não o vizinho do lado, que, por acaso, tem a mesma idade que ele, faltou igualmente esclarecer se o Governo pretende esgotar primeiro a reserva de recrutamento e só depois passar para a disponibilidade, se é ao contrário, ou se não é de nenhuma das maneiras⁶⁹.

Um outro ponto essencial a este respeito tinha que ver com o fim do recenseamento militar universal e subseqüentes operações de classificação e seleção, distribuição e alistamento. Isto porque o fim do recenseamento não permitia averiguar a disponibilidade dos jovens portugueses do ponto de vista das necessidades militares do país, sendo que esse conhecimento é essencial para as operações de mobilização em situações de exceção. Ou seja, a proposta não apresentava uma resolução para o desenvolvimento de mecanismos que permitissem a expansão das Forças Armadas em tempo de crise.

Logo depois, Amaral alertou para o facto de a medida ignorar os sérios avisos feitos pelos altos funcionários das Forças Armadas acerca do recrutamento de voluntários. Efetivamente, o relatório e o parecer da Comissão de Defesa Nacional mencionavam algumas debilidades do novo modelo de serviço militar, entre elas: estipulava que o fim do serviço militar obrigatório e a passagem para o modelo de voluntariado não permitia ao Estado assegurar os recursos humanos de que as Forças Armadas necessitavam para assumir as suas funções (defesa do território nacional e missões no exterior) – “estado de ansiedade de quem joga à roleta, sem saber se aparecerão ou não voluntários”⁷⁰.

Em seguida, o deputado apresentou genericamente os desafios do novo sistema de serviço militar proposto pelo Governo: i) o novo modelo precisava de garantir que conseguia recrutar o número de indivíduos necessários para a execução das missões desenvolvidas em tempo de paz; ii) o sistema devia incluir os mecanismos essenciais para que, em situações de exceção (ou seja, de guerra), as Forças Armadas dispusessem do pessoal necessário para intervir; iii) a legislação tinha de ser clara o suficiente, de forma que a população compreendesse os seus deveres militares no quadro do dever de defesa da pátria. Deste modo, João Amaral concluiu que a proposta não era suficientemente esclarecedora deste ponto de vista.

Depois disso, Amaral criticou o facto de a proposta não propor remunerações atrativas ou incentivos concretos aos potenciais recrutas. De facto, “a partir do momento em que as Forças Armadas têm de concorrer no mercado para arranjar soldados, têm de ter meios para vencer a competição”⁷¹.

⁶⁸ Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2358. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

⁶⁹ Idem, p. 2355.

⁷⁰ Idem, p. 2358.

⁷¹ Idem, p. 2358.

O deputado acusou o Governo de não estar disposto a investir financeiramente neste género de elementos e que, como tal, o fim do serviço militar obrigatório se afigurava uma medida “desastrosa”.

Mais adiante, refletiu acerca das desigualdades sociais promovidas ou potenciadas pela proposta de lei em apreço. Em primeiro lugar, dispensava os jovens do ensino superior dos deveres militares – “mostra que o Governo quer uma espécie de exército da ralé, de que estão dispensados os doutores e os engenheiros”⁷². Em segundo lugar, criticou o artigo 31º da proposta 214/VII/4 referente às obrigações militares da mulher. Amaral defende que os deveres da mulher devem ser iguais aos do homem para que também os direitos sejam iguais. Ou seja, a lei previa a exclusão da mulher de determinadas especialidades, uma vez que as suas características físicas eram encaradas como inadequadas ao desempenho dessas funções: “os cidadãos do sexo feminino prestam serviço militar voluntário, salvaguardados os princípios constitucionais aplicáveis à proteção da igualdade dos cidadãos e da função social da maternidade e a especificidade do desempenho das funções militares”⁷³.

Por último, Amaral apresentou uma série de críticas ao artigo 31º da lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas, que limitava essencialmente a liberdade de expressão e de associação aos militares da instituição e que, em nenhum momento, foi repensada pela nova proposta do serviço militar do Governo: os militares “não podem fazer declarações públicas que abordem assuntos respeitantes às Forças Armadas, [...] não podem ser filiados em associações de natureza política, partidária ou sindical, nem participar em quaisquer atividades por elas desenvolvidas”⁷⁴.

No final da sua intervenção, João Amaral apelou à suspensão do debate sobre a proposta de lei do serviço militar obrigatório, reforçando que a mesma carecia de alterações e melhoramentos e que, dessa forma, a sua discussão, naquele estado de fragilidade e impreparação, não era aceitável. Por outro lado, acreditava que o clima político pré-eleitoral não era o mais adequado para ponderar e tomar decisões sobre um assunto tão delicado para a defesa do país.

Por sua vez, Isabel Castro, deputada do Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV), ao longo da sua intervenção fez transparecer o seu desagrado em relação à proposta do Governo. No início da sua intervenção, Isabel Castro indicou que a nova lei do serviço militar se preocupava, acima de tudo, com as missões externas: “estamos a dar um salto no sentido de garantir as condições para termos mais capacidade operativa de corresponder às novas missões que se colocam, do ponto de vista planetário,

⁷² Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2359. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

⁷³ Proposta de lei n.º 214/1998. D.R. II Série. 18 (10-11-1998). Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

⁷⁴ Lei n.º 29/1982. D.R. I Série. 285 (11-12-1982). Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/35637/lei-29-82-de-11-de-dezembro>.

às diferentes regiões, designadamente, no espaço europeu”⁷⁵. Um ponto importante a este respeito, sobre o qual a deputada refletiu, tinha que ver com as técnicas de intervenção e o intuito dos países europeus em impor a paz em regiões de conflito fazendo uso da força e da violência:

a paz não se previne, não se discute o desarmamento, não se discute a ênfase em formas não violentas de defesa [...] decide-se, como se alguém pudesse ter poder ou impunidade ou pudesse colocar-se sobre todos os outros, através do uso da força e dos meios militares, no fundo, decidimos a vida e a morte de outros que dizemos quereremos defender⁷⁶.

Paralelamente, assim como João Amaral, a deputada mencionou a falácia do fim do serviço militar obrigatório ao referir-se ao “recrutamento de exceção”: “esta lei é retrógrada e contém equívocos, supostamente, parte de uma imagem e de uma ideia que se criou na opinião pública, que é a de que os nossos jovens, finalmente, se iriam ver livres do serviço militar obrigatório, o que é um equívoco, pois assim não é”⁷⁷.

Mais adiante, Castro criticou também o projeto de lei proposto pelo PSD, Proposta de Lei 634/VII/4, afirmando que o partido não obteve sucesso no melhoramento dos problemas identificados na proposta anterior. De facto, a medida do PSD pouco ou nada diferia da proposta inicial. Por último, no seu breve discurso, Isabel Castro apelou à suspensão do debate, ao melhoramento da proposta e à retoma da discussão e ponderação parlamentar numa ocasião mais adequada. Neste sentido, Os Verdes posicionaram-se em consonância com o seu parceiro de coligação, o Partido Comunista Português, revelando a unidade que a este respeito existia na Coligação Democrática Unitária (CDU).

Por fim, a nova lei do serviço militar foi aprovada em 1999, com os votos a favor do Partido Socialista e do CDS-PP, a abstenção do Partido Social Democrata, os votos contra do Partido Comunista Português e do Partido Ecologista “Os Verdes”. Contudo, na votação para a aprovação do período de eliminação gradual do serviço militar obrigatório durante quatro anos, identificamos os votos a favor do PS, votos contra do PSD e abstenções do CDS-PP, do PCP e Os Verdes. Assim, entrou em vigor uma nova lei do serviço militar que colocou fim à conscrição obrigatória – o serviço militar passava a ser realizado de forma exclusivamente voluntária, quer por homens, quer por mulheres.

Posto isto, é possível levantar algumas questões: i) por que razão o PSD que, efetivamente, queria a extinção do serviço militar obrigatório se absteve? ii) quais foram os argumentos do CDS-PP para se abster na votação do artigo 52.º sobre o período de transição de quatro anos?

⁷⁵ Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2362. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=4628>.

⁷⁶ Idem, p. 2362.

⁷⁷ Idem, p. 2362.

A posição do Partido Social Democrata não deixa de ser curiosa, uma vez que, na prática, o partido pretendia a extinção do serviço militar obrigatório. Cardoso Ferreira, deputado do PSD, em declaração de voto indica que o partido discorda do período de transição de quatro anos proposto pelo Governo e, como tal, absteve-se na votação final.

Nós propúnhamos que isso ocorresse no prazo de um ano, [...] mas este Governo não tem essa vontade política, e agora não venha enganar os jovens dizendo que acabou hoje o serviço militar, porque não acabou! O Governo pretende que tal venha a acontecer, eventualmente, daqui a quatro anos⁷⁸.

Em contrapartida, Marques Júnior, deputado do PS, refere que o PSD utiliza esta questão como “cavalo de batalha”, uma vez que o partido sabe que o projeto apresentado à Assembleia da República, com um período transitório de dois anos, é inviável – “se fosse seguida a proposta do PSD, ela não poderia, pura e simplesmente, ser realizada!”⁷⁹.

Por outro lado, Francisco Peixoto, deputado do CDS-PP, esclarece a posição do partido e, embora compreenda e compartilhe da preocupação manifestada pelo PSD, admite que “não quer, de forma alguma, vitimar este processo de adaptação e esta cessação do serviço militar, [...] [porque para] a sua implementação prática se concretizar é necessário tempo para que as Forças Armadas se adaptem a ele”⁸⁰.

Sendo assim, podemos retirar algumas ilações. O Partido Social Democrata adotou uma posição questionável perante uma reestruturação profunda ao nível da organização militar, levada a cabo pelo Governo, sendo que o próprio pretendia a desconstitucionalização da obrigatoriedade do serviço militar. Por esse motivo, é essencial não esquecer a proximidade das eleições legislativas, que se realizaram a 10 de outubro de 1999, é provável que a competição eleitoral tenha tido algum impacto na decisão do PSD, que frisou em várias ocasiões que a extinção do serviço militar obrigatório era possível no período de dois anos, conforme a proposta apresentada pelo partido. Por outro lado, a extinção do serviço militar obrigatório ia ao encontro das aspirações dos jovens portugueses, que demonstravam uma atitude crítica em relação à organização do serviço militar. O PSD, ao longo do debate parlamentar, referiu diversas vezes que o proposta do Governo não ia ao encontro da vontade dos jovens e, dessa forma, é possível que a sua abstenção se relacione de alguma forma com o interesse em conquistar o voto da população mais jovem.

O fim do serviço militar obrigatório é uma medida que, apesar de determinada por razões de defesa nacional, vai ao encontro dos anseios de grande parte da juventude. Desde a

⁷⁸ Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 101 (02-07-1999), p. 3697. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/01/07/04/101/1999-07-02/3697?pgs=3697-3700&org=PLC>.

⁷⁹ Idem, p. 3697.

⁸⁰ Idem, p. 3698.

conquista da liberdade de expressão, com o 25 de Abril de 1974, que grupos ou associações de jovens com maior ou menor representatividade reclamam o seu fim⁸¹.

A problematização da conscrição em geral começou a esboçar-se na sequência da nova ordem internacional. De facto, o final da guerra fria implementou profundas transformações ao nível da organização e missão das Forças Armadas nos países ocidentais. Deste modo, Portugal, assim como as demais democracias ocidentais, introduziu uma série de reformas nas Forças Armadas: reduziu o contingente militar, colocou fim ao serviço militar obrigatório e instituiu o regime de voluntariado.

A proposta de lei 214/VII/4 apresentada à Assembleia da República em 1998, que previa o fim do serviço militar obrigatório, foi alvo de uma série de críticas. O Partido Comunista Português (PCP) e o Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV) posicionaram-se contra a alteração da lei do serviço militar.

A análise destes discursos revelou que as intervenções parlamentares não especificaram o caso da mulher, demonstrando que a incorporação das cidadãs nas Forças Armadas Portuguesas estava longe de ser uma preocupação para os partidos e para os deputados. As únicas exceções à invisibilidade da mulher nos discursos proferidos no Parlamento surgiram pelas vozes de João Amaral e Correia Jesus. Amaral mostrou-se insatisfeito pela diferença de critérios de recrutamento impostos à mulher através do artigo 31º da proposta 214/VII, nomeadamente a sua exclusão de determinadas especialidades e funções, dadas as suas características físicas e, por sua vez, Correia Jesus questionou o Governo sobre como vinha promovendo o aumento da participação feminina nas Forças Armadas Portuguesas. A omissão da situação militar da mulher deste debate parlamentar parece-nos essencial por denotar a posição secundária que a mulher ocupava na instituição militar. A medida não colocou em causa, por exemplo, o imperativo das restrições impostas às mulheres no acesso a determinadas classes e especialidades operacionais. A nova lei do serviço militar foi aprovada em 1999 (Lei n.º 174/1999) e, em 2004, após o final do período transitório, assistiu-se à “voluntarização” plena do serviço militar. Apresenta-se, em seguida, uma reflexão em torno do processo que possibilitou a extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional.

4.2.3. A extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional (2010)

Em 1999, foi aprovada uma nova lei do serviço militar que colocou fim à conscrição obrigatória e, em 2004, assistiu-se à “voluntarização” do serviço militar. Ao mesmo tempo implementou-se o Dia da

⁸¹ Proposta-lei n.º 214/VII/4. D.R. I Série. 63 (25-03-1999), p. 2360. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailhIniciativa.aspx?BID=4494>.

Defesa Nacional cuja comparência passou a ser um dever militar de todos os cidadãos do sexo masculino que completassem 18 anos de idade. O Dia da Defesa Nacional pretende sensibilizar os jovens para a temática da defesa nacional, divulgar o papel das Forças Armadas e dar a conhecer as suas missões. Em 2010, este dever estendeu-se também às jovens cidadãs.

Não obstante, em 2000, foi assegurada às mulheres a participação voluntária no Dia da Defesa Nacional – “o dever de comparência ao Dia da Defesa Nacional só existe para as cidadãs portuguesas que voluntariamente se tenham recenseado”⁸². Após a publicação deste decreto, nenhum desenvolvimento significativo se registou a esta parte. Só mais tarde, em 2007, o CDS-PP propôs um projeto de lei, 427/X/3, que previa a extensão da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional às mulheres. Sendo que, em 2006, o Bloco de Esquerda (BE) havia apresentado uma proposta de lei que perspetivava tornar facultativa a comparência ao Dia da Defesa Nacional. Contudo, a iniciativa do BE foi rejeitada a 14 de dezembro de 2007.

De um modo geral, a proposta do CDS-PP pretendia revogar o artigo 75.º do regulamento da lei do serviço militar, aprovado pelo decreto-lei n.º 289/2000, incentivando, assim, a participação feminina no Dia da Defesa Nacional. O partido indica que a lei n.º 174/1999 prevê, no artigo 57.º, que é dever militar do cidadão português comparecer ao Dia da Defesa Nacional, assim como a Constituição, no artigo 276.º, indica que a defesa da Pátria é um direito e dever fundamental de todos os portugueses. Neste sentido, a comparência ao Dia da Defesa Nacional deveria ser um dever militar cujo cumprimento não deveria fazer distinção em função do género – “esta proposta visa alcançar a plenitude da aplicação do Princípio da Igualdade, previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, na vertente de que os homens e mulheres estão igualmente sujeitos aos mesmos direitos e deveres militares”⁸³.

Em relação ao projeto de lei 427/X/3 do CDS-PP, não houve um debate sobre a questão. Ainda assim, na discussão parlamentar que se seguiu à apresentação da proposta de lei 168/X/3, promovida pelo Governo, é possível identificar em algumas das intervenções a referência ao tópico da participação feminina no Dia da Defesa Nacional. Entre 2005 e 2009, Aníbal Cavaco Silva (Partido Social Democrata) ocupou a presidência da República e José Sócrates (Partido Socialista) ocupou o cargo de primeiro-ministro. O PS foi a força política mais votada nas eleições legislativas de 2005 e conquistou a sua primeira maioria absoluta depois da dissolução da Assembleia da República imposta pelo, então,

⁸²Decreto-Lei n.º 289/2000. D.R. I Série. 263 (14-11-2000) 6425-6438. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/289-2000-615041>.

⁸³Projeto de Lei n.º 427/X/3. (14-12-2007). Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalhelIniciativa.aspx?BID=33646>.

Presidente da República, Jorge Sampaio para afastar o governo de Santana Lopes da condução dos destinos do país.

A proposta 168/X/3 previa a alteração do processo de recenseamento militar, isentando o cidadão do dever de se apresentar ao recenseamento (deixando de ser necessário o cidadão ir à câmara municipal ou posto consular da sua área de residência), o qual se passaria a processar de forma automática. No decorrer do debate, João Mira Gomes (Secretário de Estado da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar), refere que o Governo pretende alargar a obrigatoriedade de participar no Dia da Defesa Nacional a todos os cidadãos:

é intenção do Governo [...] estender a obrigatoriedade de participação no Dia da Defesa Nacional a todos os cidadãos, iremos fazê-lo de uma forma gradual, com experiências piloto já em 2009 e a consagração plena do regime no ano seguinte, [assim], todos os cidadãos, independentemente do género, estarão em igualdade de circunstâncias em matéria de deveres militares⁸⁴.

A partir de 2009, o Governo e a instituição militar iniciaram as experiências piloto sobre a obrigatoriedade de as mulheres participarem no Dia da Defesa Nacional. Por exemplo, em 2008, no Alfeite, durante uma aula de Severiano Teixeira sobre as Forças Armadas, onde estiveram presentes 150 raparigas, “70 foram convidadas para uma experiência-piloto sobre a obrigatoriedade de as mulheres participarem no DDN”⁸⁵. Por conseguinte, na reunião de 13 de novembro de 2008 sobre o Orçamento do Estado para 2009, a participação da mulher no Dia da Defesa Nacional surgia já como uma medida consolidada – “o Dia da Defesa Nacional foi alargado ao universo feminino”⁸⁶. Posto isto, no ponto seguinte, reflete-se acerca da criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

4.2.4. A criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional (2020)

Num panorama mais atual, importa também refletir acerca do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (2019-2021). O Ministério da Defesa Nacional, reconheceu que passados 30 anos do ingresso das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, persistiam ainda, no que concerne às oportunidades e condições de trabalho, desigualdades significativas entre mulheres e homens. Desta forma, com o objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres, tendo em vista a participação

⁸⁴Proposta de Lei n.º 168/X/3. (16-11-2007) p. 45. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=33620>.

⁸⁵ FREIRE, Miguel Carlos – Dia da Defesa Nacional não é sessão de recrutamento, diz Severiano [Em linha]. *Diário de Notícias*, 2008. [Consult. 1 Julho. 2023]. Disponível em: <https://www.dn.pt/arquivo/2008/dia-da-defesa-nacional-nao-e-sessao-de-recrutamento-diz-severiano-1133740.html>.

⁸⁶Proposta de Lei n.º 226/X/4. (14-10-2008). Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2gopoe/10/04/006/2008-11-13/17?q=defesa%2Bnacional&from=2008-01-01&to=2008-11-31&pOffset=10&pSerie=>.

plena, representativa e inclusiva da mulher no universo militar português, desenvolveu o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade, para 2019-2021 (I PSDNI).

Assim, o Plano estipulou uma agenda assente em três eixos de ação – igualdade, conciliação e formação – com vista a estimular “o recrutamento de mulheres para as Forças Armadas Portuguesas, a par da melhoria dos níveis de retenção, que originará uma redução das desigualdades nos quantitativos existentes e uma participação mais representativa da sociedade portuguesa na Defesa Nacional” (Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021, p. 1). Isto porque as mulheres militares, em 2019, representavam apenas 12% do total de efetivos das Forças Armadas Portuguesas (Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021, p. 4).

O desenvolvimento desta iniciativa, não surge isolada, Portugal está vinculado a vários instrumentos internacionais e assumiu também compromissos políticos nesta matéria,

aqui destacam-se a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 e a Resolução nº 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre Mulheres, Paz e Segurança (Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021, p. 2).

Por outro lado, o I PSDNI está alinhado com outras iniciativas nacionais sobre a problemática, nomeadamente com a “Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) [...] [e] com o Programa 3 em linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019” (Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021, p. 3). Ainda assim, sob outra perspetiva, é essencial ressaltar a insuficiência de efetivos militares nas Forças Armadas Portuguesas. De facto, o número de militares é cada vez mais reduzido, há dificuldades em recrutar e o número de saídas é cada vez mais elevado⁸⁷. É muito provável que, para além do interesse em promover e garantir a igualdade entre mulheres e homens, o objetivo passe também pela urgência em recrutar os efetivos necessários para a instituição militar.

Uma das principais preocupações da “Defesa Nacional é garantir o recrutamento e a capacidade de retenção dos recursos humanos necessários ao cumprimento das suas missões, [...] assim, ao garantir a igualdade, a Defesa Nacional obtém uma vantagem estratégica, aproveitando o potencial de todas as pessoas” (Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021, p. 4). Neste projeto

⁸⁷ MATOS, Vítor – Militares pagam dezenas de milhares de euros ao Estado para deixar a tropa [Em linha]. *Expresso*, 2019. [Consult. 25 Setembro. 2023]. Disponível em: <https://expresso.pt/politica/2019-12-28-Militares-pagam-dezenas-de-milhares-de-euros-ao-Estado-para-deixar-a-tropa>.

são definidas uma série de medidas que têm como finalidade promover o maior recrutamento e retenção de mulheres nas Forças Armadas. Em termos gerais, foram criadas 30 medidas que procuram garantir o combate à desigualdade e discriminação de género, assegurar uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar, bem como salvaguardar uma formação livre de estereótipos e preconceitos de género. Sendo assim, destacam-se algumas das iniciativas: i) a criação de mecanismos facilitadores da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; ii) o incentivo à definição de horários que facilitem a conciliação das esferas profissional e familiar; iii) a organização do seminário “Igualdade na Defesa”; iv) a promoção da paridade em todos os níveis de cargos dirigentes no Ministério da Defesa Nacional; v) a criação do Gabinete da Igualdade no Ministério da Defesa Nacional (Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021, pp. 7-9).

A medida do I PSDNI, sobre a qual nos propomos trabalhar, é a criação do Gabinete da Igualdade no Ministério da Defesa Nacional, criado a partir do Despacho n.º 3232/2020:

o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021 contempla um conjunto de medidas assentes em três eixos de ação – Igualdade, Conciliação e Formação –, de entre essas medidas, encontra-se prevista a criação do Gabinete da Igualdade no Ministério da Defesa Nacional [...] com as tarefas de conceber, desenvolver, coordenar e monitorizar as políticas que promovem a igualdade e combatem a discriminação na área da Defesa Nacional, e as políticas relacionadas com implementação da Agenda Mulheres, Paz e Segurança, relevantes para a Defesa Nacional⁸⁸.

O Gabinete da Igualdade tem como principais funções: i) acompanhar o desenvolvimento das políticas de igualdade desenvolvidas ao nível nacional e internacional na área da defesa; ii) planear, monitorizar e avaliar a execução dos planos para a igualdade desenvolvidos no âmbito da Defesa Nacional, nomeadamente os Planos Setoriais desenvolvidos no país; iii) proceder à difusão de informação pertinente em matéria de igualdade no seio da instituição militar, entre outras⁸⁹.

Em seguida, importa relevar que, recentemente, foi criado um outro projeto a este nível, o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (2022-2025) – II PSDNI. Helena Carreiras tomou posse, em 30 de março de 2022, como Ministra da Defesa Nacional. Para além de ser a primeira mulher a ocupar o cargo, é também uma das pessoas mais qualificadas para assumir esta posição, uma vez que ao longo da sua carreira especializou-se nas áreas da Sociologia, Políticas públicas, Segurança e Defesa e, por outro lado, desenvolveu uma série de trabalhos sobre o tema da incorporação feminina na

⁸⁸ Despacho n.º 3232/2020. D.R. II Série. 51 (12-03-2020) 28-29. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/3232-2020-130114172>.

⁸⁹ Despacho n.º 3232/2020. D.R. II Série. 51 (12-03-2020) 28-29. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/3232-2020-130114172>.

organização militar⁹⁰. É precisamente sob o seu mandato que surge este novo projeto com a perspetiva de promover uma participação mais igualitária de mulheres e homens nas Forças Armadas Portuguesas.

A Ministra da Defesa Nacional, começa por reconhecer os desenvolvimentos conseguidos pelo Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (2019-2021) nesta matéria. Menciona que foi criado o Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional, constituída a função de assessor/a de género em apoio à liderança das Forças Armadas, que se aumentou a percentagem de mulheres nas equipas do Dia da Defesa Nacional de 9% para 25% e que incrementaram “a formação ministrada aos militares projetados para Forças Nacionais Destacadas e passaram a nomear pontos focais de género em todas as missões no exterior” (Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025, p. 1).

Ainda assim, reconhece que serão necessários esforços adicionais para promover uma maior participação feminina na instituição militar portuguesa. Desta forma, o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade, para 2022-2025, dá seguimento ao trabalho desenvolvido no Plano anterior, porém, introduz uma nova vertente de intervenção – Mulheres, Paz e Segurança –, a par dos três eixos anteriores: igualdade, conciliação e formação. De um modo geral, o II PSDNI pretende promover a participação militar das mulheres, a igualdade entre militares de ambos os sexos, uma maior conciliação entre a vida pessoal, familiar e o serviço militar e proteger os direitos da parentalidade.

O II PSDNI surge associado a instrumentos nacionais e internacionais em matéria de igualdade de género, mantém-se os instrumentos mencionados no I PSDNI e acrescentam-se outros. A nível internacional identifica-se, por exemplo, “o Plano de Ação da UE em matéria de Igualdade de Género e de Empoderamento das Mulheres no contexto da ação externa 2021-2025 (GAP III) e o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017 - 2020)” (Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025, p. 4). Por sua vez, a nível nacional, destacam-se:

o V Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2022-2025);
o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019 -2022 (III PNA);
e o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 (Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025, p. 4).

Posto isto, no que concerne às medidas propostas, verifica-se que o II PSDNI é ligeiramente mais extenso, contemplando uma maior variedade de medidas (48), salientam-se: i) divulgar a Unidade de Prevenção de Assédio da Defesa Nacional, através de campanhas de comunicação; ii) aumentar o número de mulheres nas equipas de divulgação do Dia da Defesa Nacional; iii) desenvolver medidas no âmbito da proteção da parentalidade de militares das Forças Armadas; iv) integrar a temática da

⁹⁰ Helena Carreiras, Ministra da Defesa Nacional. Governo da República Portuguesa, 2022. [Consult. 25 Setembro. 2023]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/area-de-governo/defesa-nacional/ministro>.

igualdade e não-discriminação em todos os cursos de formação e promoção das Forças Armadas; v) implementar o Curso de Formação em Igualdade de Género na Defesa Nacional; vi) promover o aumento da participação das mulheres em operações e missões internacionais (Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025, pp. 8-15). Por último, importa destacar que o II PSDNI pretende incluir o Gabinete da Igualdade da Defesa Nacional na orgânica do Ministério da Defesa Nacional, passando, assim, o Gabinete a funcionar na dependência direta do Ministério. Ao mesmo tempo, encarrega o Gabinete da Igualdade da Defesa Nacional de monitorizar e avaliar a execução do Plano.

Concluindo, neste capítulo refletiu-se acerca do processo de integração da mulher na instituição militar portuguesa. Apresentou-se também uma análise sobre a reação dos vários partidos políticos com representação parlamentar em Portugal em quatro momentos axiais: i) em 1990, a abertura legal das Forças Armadas Portuguesas às mulheres; ii) em 1999, o fim do serviço militar obrigatório; iii) em 2010, a extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional; iv) em 2020, a criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional. Posto isto, apresenta-se, em seguida, uma análise estatística sobre a participação militar feminina por ramo, especialidade, posto hierárquico e situação contratual.

5. Distribuição e evolução dos efetivos militares femininos nas Forças Armadas Portuguesas

As Forças Armadas Portuguesas começaram a admitir mulheres nas suas fileiras na última década do século XX. Sendo assim, é essencial analisar a evolução dos contingentes de mulheres militares no nosso país. Para tal, estudaram-se os *Anuários Estatísticos da Defesa Nacional* (2003-2020) e também os dados fornecidos pelos três ramos das Forças Armadas Portuguesas nesta matéria. Traçou-se o quadro estatístico da participação feminina em contexto militar, refletindo-se sobre e quantificando-se a distribuição do contingente militar feminino pelos ramos militares, postos hierárquicos e modalidades de prestação de serviço.

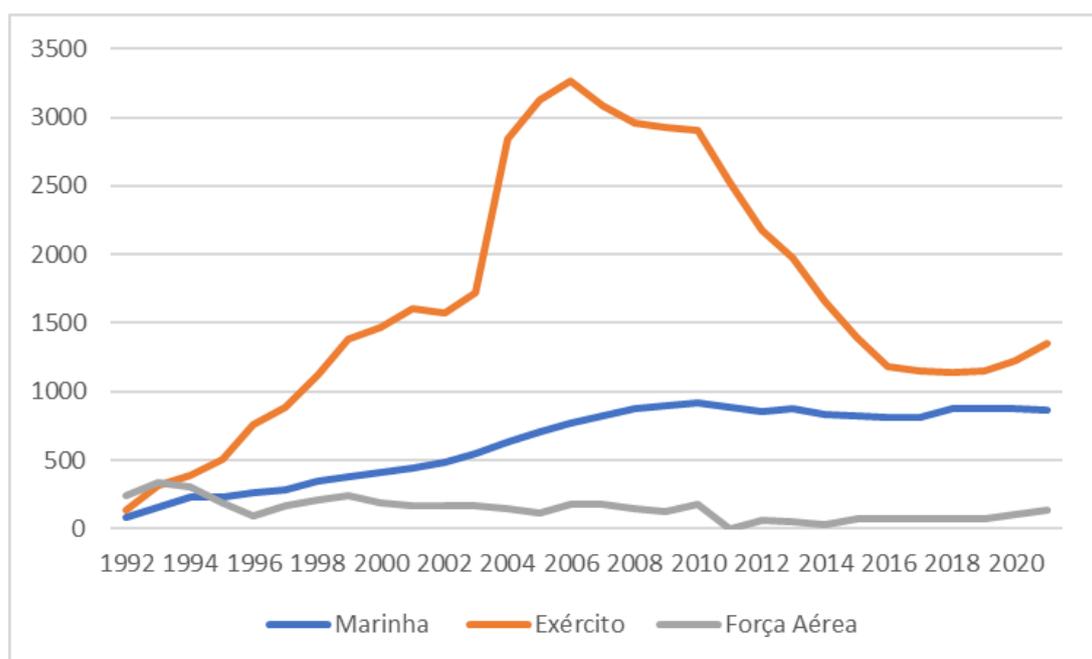
Naturalmente, qualquer análise deste género impõe algumas reservas. Por um lado, os dados disponíveis não permitem aferir determinados valores, particularmente a distribuição das mulheres militares por especialidade, houve apenas acesso a dados já trabalhados. Traçou-se somente a distribuição dos efetivos femininos por posto hierárquico no Exército Português, uma vez que não foi possível ter acesso aos dados da Marinha e da Força Aérea. Por outro lado, no que concerne à evolução dos efetivos militares femininos em oposição e comparação com o crescimento dos efetivos masculinos, apresentam-se duas perspetivas: uma delas com informações e valores correspondentes à evolução dos efetivos militares dos dois sexos, pelos três ramos das Forças Armadas Portuguesas, entre 2003 e 2020; uma outra, com informação relativa aos anos de 1992 a 2020, construída com base em informação fornecida pelo Exército e pela Marinha.

Uma outra precaução prende-se com o facto de que a análise da evolução dos contingentes femininos nada revela sobre a dimensão qualitativa do processo de incorporação, ou seja, sobre a situação, papéis ou perspetivas profissionais das mulheres recrutadas – dimensão que só seria compreendida através da aplicação de metodologias qualitativas. Por esse motivo, implementou-se um inquérito por questionário e realizaram-se entrevistas em profundidade a mulheres militares das Forças Armadas Portuguesas, aspetos apresentados no capítulo seguinte da presente dissertação. A recolha destes testemunhos e destas experiências pessoais, permitiu discutir mais aprofundadamente o impacto dos estereótipos de género na carreira militar da mulher e compreender o contexto que as mulheres encontram ao ingressarem no universo militar português.

Posto isto, em termos gerais, como pode observar-se no gráfico 3, entre os anos de 1992 e 1998 registou-se um crescimento constante do número de mulheres militares. Este aumento é tido como normal e expectável, uma vez que corresponde à fase inicial do processo de recrutamento feminino. No que concerne a períodos de crescimento considerável, é ainda importante salientar o aumento dos

efetivos militares femininos após 2004. Este foi o ano em que a profissionalização da instituição militar ficou completa, ou seja, a conscrição obrigatória foi definitivamente abolida e o acesso à instituição, por parte de ambos os sexos, começou a realizar-se de forma exclusivamente voluntária. Por esse motivo, o aumento da participação militar feminina neste período é encarado como natural.

Gráfico 3 - Evolução dos efetivos militares femininos por ramo e na totalidade (1992 - 2020)

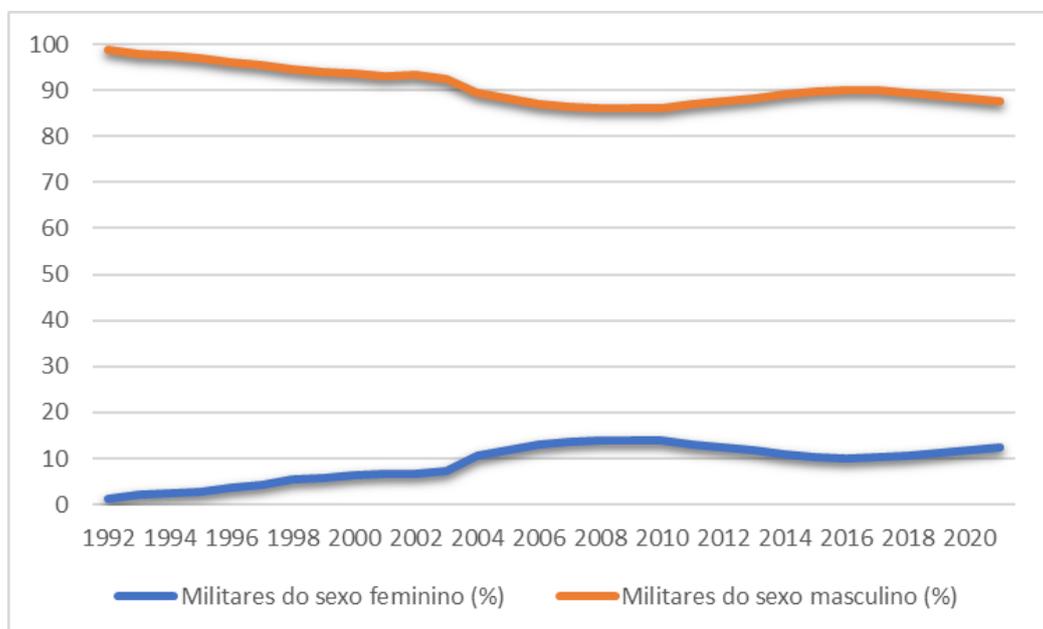


Fonte: Dados fornecidos pelos três ramos das Forças Armadas Portuguesas (elaborado pela autora, 2023).

Contudo, a partir de 2010 o número de mulheres militares tem vindo a sofrer um decréscimo acentuado (gráfico 3). A diminuição do número de mulheres é acompanhada por uma evolução semelhante no número de homens. Porém, percebe-se que a participação dos homens, no Exército e na Marinha, continua incomparavelmente superior à participação das mulheres, conforme é visível no gráfico 4. Esta redução é encarada como consequência direta da crise económica portuguesa, que significou uma grande redução de efetivos militares, ao penalizar “os regimes de prestação de serviço não permanentes, de voluntariado e de contrato, e o posto de Praça, setores onde as mulheres mais se concentram” (Monte, 2020, p. 45). Na mesma linha, a análise dos *Anuários Estatísticos do Ministério da Defesa Nacional*, disponíveis para os anos de 2003 a 2020, permitiu aferir que nos três ramos das

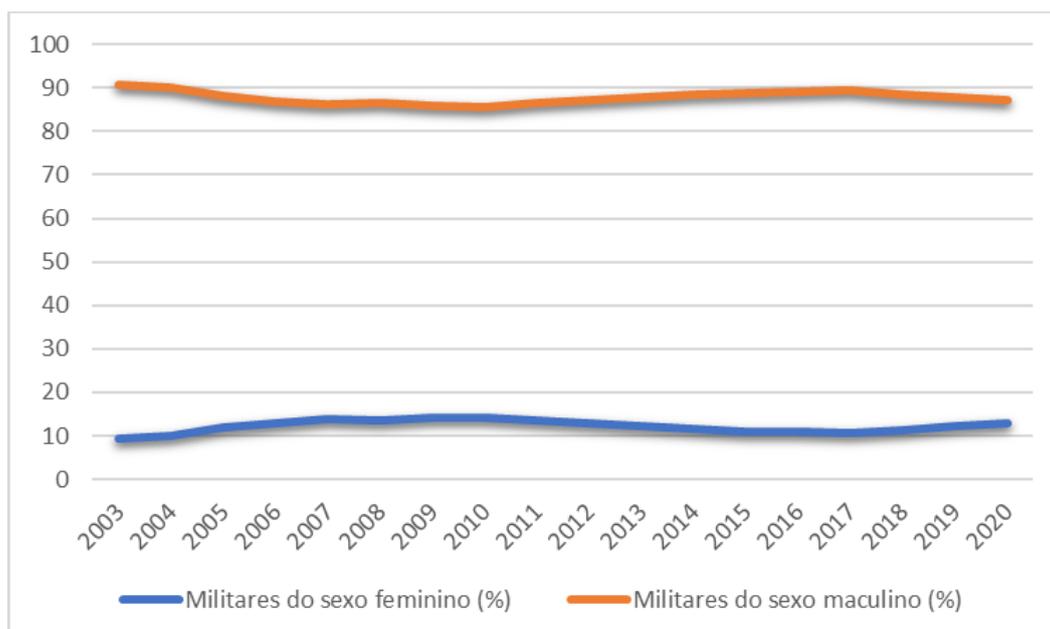
Forças Armadas Portuguesas a evolução do número de militares femininas é ainda muito inferior ao crescimento do contingente masculino, conforme pode observar-se no gráfico 5.

Gráfico 4 - Evolução dos efetivos militares da Marinha e do Exército por sexo (%): 1992 - 2020



Fonte: Dados fornecidos pelo Exército e pela Marinha (elaborado pela autora, 2023)

Gráfico 5 - Evolução dos efetivos militares nos três ramos das Forças Armadas Portuguesas por sexo (%): 2003 - 2020



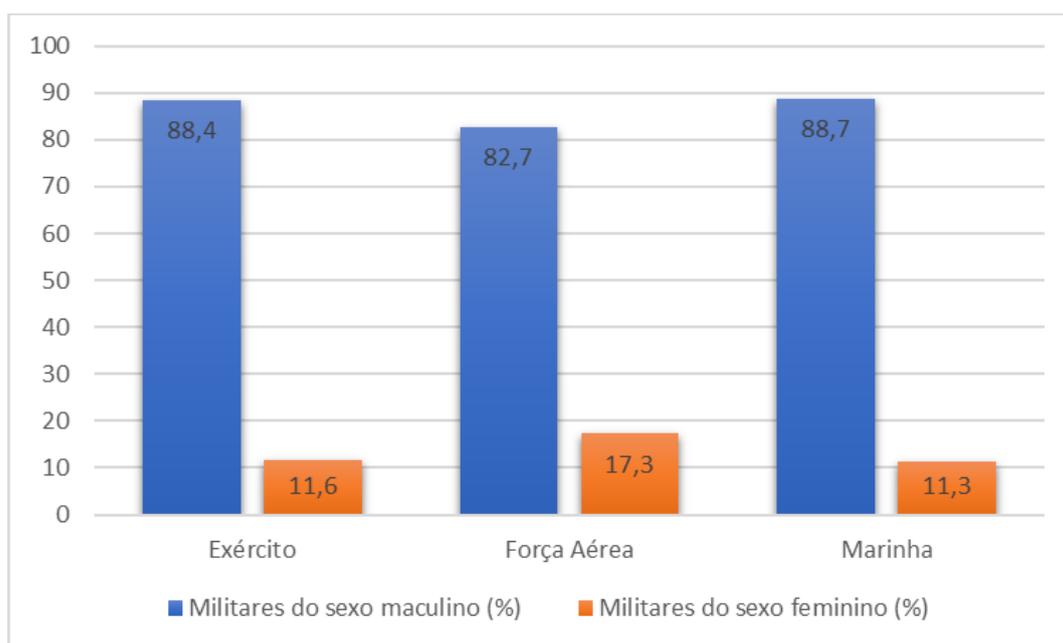
Fonte: Anuários Estatísticos da Defesa Nacional, 2003 – 2020 (elaborado pela autora, 2023)

Paralelamente, em 2017, a taxa de participação das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas era de cerca de 11%⁹¹. Os dados mais recentes, relativos a 2021, indicam que a percentagem de mulheres militares em Portugal é de 13%⁹². Assim, no que se refere à evolução geral do contingente militar feminino podemos observar um percurso de oscilação entre períodos de crescimento e de retração.

Posto isto, apresentaremos de seguida uma análise estatística da participação militar feminina por ramo, especialidade, posto hierárquico e situação contratual – dados que permitem ilustrar as desigualdades que a mulher militar enfrenta nas Forças Armadas Portuguesas.

5.1. Evolução dos efetivos militares femininos por ramo

Gráfico 6 - Efetivos militares das Forças Armadas Portuguesas por ramo (%): 2020



Fonte: Anuários Estatísticos da Defesa Nacional, 2020 (elaborado pela autora, 2023)

A participação militar das mulheres apresenta, igualmente, uma distribuição desigual nos diferentes ramos das Forças Armadas. Os dados mais recentes, relativos a 2020, indicam que a Marinha

⁹¹ Percentagem de mulheres sobe de 12 para 13 nas Forças Armadas. *Público*. [Consult. 8 março. 2021]. Disponível em: <https://www.publico.pt/2021/03/08/politica/noticia/numero-mulheres-sobe-12-13-forcas-armadas-1953478>.

⁹² Idem.

é o ramo com menor presença de mulheres (11,3%), seguida do Exército (11,6%) e, finalmente, da Força Aérea, que é o ramo com maior número de mulheres militares (17,3%).

Estas assimetrias no recrutamento resultam de um conjunto de fatores, nomeadamente as “características específicas de cada um dos ramos do ponto de vista das suas necessidades em termos de efetivos e correspondentes políticas de recrutamento” (Carreiras, 1999, p. 95). De facto, os vários ramos “distinguem-se em função do ambiente e do contexto em que operam, mas também pelas suas diferentes formas de atuação e manuseamento operacional” (Monte, 2020, p. 45).

O Exército é, provavelmente, o ramo “que incorpora mais mulheres nas suas fileiras, o ramo onde o decréscimo de mulheres militares mais se acentua e o ramo onde a discrepância entre sexos mais se faz sentir” (Monte, 2020, p. 46). De facto, os dados de 2020, indicam que o Exército é o ramo com maior quantidade de mulheres – 1402 mulheres militares (43,5%), enquanto na Marinha eram 837 (26%) e na Força Aérea 981 (30,5%) de um total de 3220 mulheres (Anuários Estatísticos da Defesa Nacional, 2020).

No entanto, o Exército foi a área da instituição militar que ofereceu maior resistência à incorporação da mulher. O Exército é o ramo primordialmente terrestre e operacional (ligado ao combate e à utilização de armas), “onde os ‘homens e as mulheres atuam utilizando máquinas’” (Monte, 2020, p. 45). Sendo assim, tendiam a justificar a resistência à integração feminina com estereótipos que identificavam a mulher como um ser frágil, emocionalmente instável e de reduzida capacidade e força física (Monte, 2020). Ou seja, os seus traços de personalidade, bem como as suas características físicas, eram encaradas como indesejáveis à área. Aliás, a possibilidade de a mulher desempenhar funções na modalidade de armas e de combate foi concedida tardiamente. Por outro lado, a Força Aérea, enquanto ramo pioneiro na abertura das Forças Armadas à mulher, manteve um crescimento estável, ainda que lento, ao passo que a Marinha apresenta um valor bastante modesto. Ao contrário do Exército, a Força Aérea e a Marinha são definidas como áreas em que “as máquinas atuam manobradas por homens e mulheres” (Monte, 2020, p. 45), identificando-se, assim, uma maior facilidade de acesso.

Desta forma, parece que as desigualdades de género nos diferentes ramos das Forças Armadas estão relacionadas com as necessidades, o ambiente e o contexto em que estas se inserem e pelas suas diferentes formas de atuação operacional. Posto isto, para além da comparação quantitativa por ramo, importa explorar as diferenças no interior destas distribuições, designadamente a representação feminina por categoria hierárquica.

5.2. Evolução dos efetivos militares femininos por posto hierárquico

A instituição militar é uma estrutura extremamente hierarquizada. Apesar de existirem várias subcategorias hierárquicas, identificam-se três postos transversais a todos os ramos das Forças Armadas: praça, sargento e oficial (Monte, 2020, pp. 47–48).

O posto de praça é hierarquicamente o mais baixo e o menos bem remunerado. A categoria é bastante versátil e compreende uma variedade de funções e especialidades, as praças “desempenham, devidamente enquadradas, funções de natureza executiva e atividades de âmbito técnico e administrativo” (Monte, 2020, p. 48). Por sua vez, o posto de sargento é o “posto intermédio da hierarquia militar, ‘destina-se, de acordo com os respetivos quadros especiais e postos, ao exercício de funções de comando e chefia, de natureza executiva, de carácter técnico, administrativo, logístico e de instrução’” (Monte, 2020, p. 48). Por último, o posto de oficial é o mais alto e mais bem remunerado da hierarquia militar, “destina-se ao exercício de funções de comando, direção ou chefia, estado-maior e execução que requeiram elevado grau de conhecimentos de natureza científico-técnica e de qualificação” (Monte, 2020, p. 48).

A participação militar das mulheres apresenta uma distribuição desigual nos diferentes postos hierárquicos do Exército. Os dados mais recentes, referentes a 2020, permitem concluir que o Exército português é composto por 2480 oficiais, dos quais 302 são mulheres, 3480 efetivos militares sargentos, sendo 247 mulheres e 9967 praças, das quais 1000 são efetivos femininos. Posto isto, do total de mulheres militares que prestam serviço no Exército (1549) é visível que 64,5% ocupam o posto de praça, 19,5% o de oficial e 16% de sargento, conforme pode observar-se no gráfico 7.

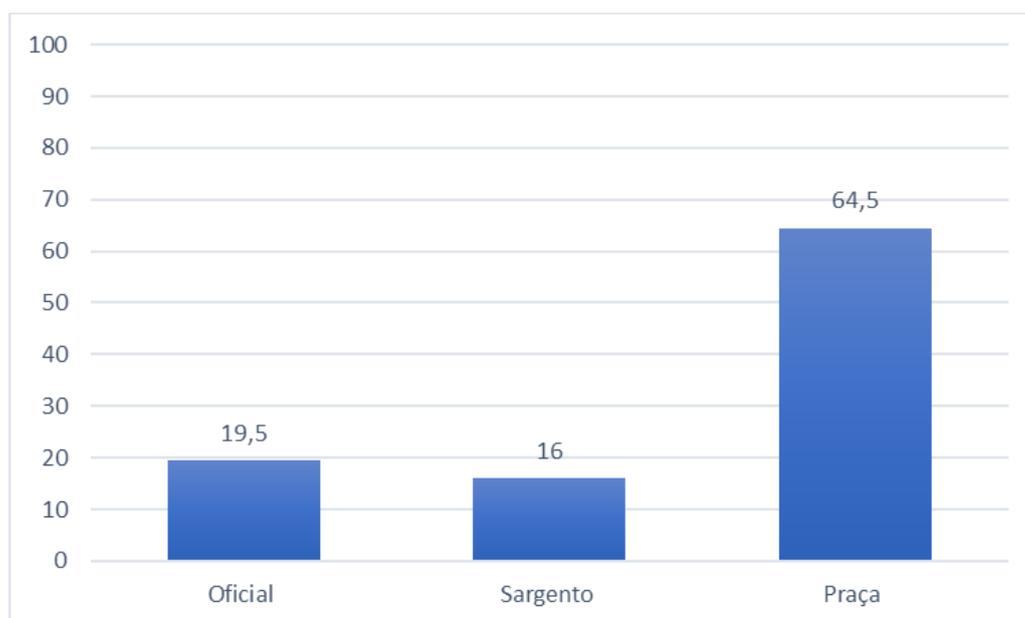
Estes valores demonstram que a maioria das mulheres militares ocupa posições menos bem remuneradas e menos valorizadas – a categoria de praça. De facto, as mulheres representam ainda baixos valores percentuais no que toca a cargos de liderança e de chefia. Com efeito, poucas são as mulheres que ocupam os postos de sargento e de oficial. Aliás, a Força Aérea, ramo pioneiro da incorporação das mulheres nas suas fileiras, apenas recentemente, em 2018, promoveu a primeira mulher ao posto de Oficial General, a posição mais alta da categoria, a Coronel Médica Regina Maria de Jesus Ramos Mateus, que coordena atualmente o Hospital das Forças Armadas⁹³. Por seu turno, a

⁹³ FREIRE, Manuel Carlos – Primeira general em funções... mas ainda sem estrelas. *Diário de Notícias*, 2018. [Consult. 20 Junho. 2022]. Disponível em: <https://www.dn.pt/edicao-do-dia/29-jul-2018/primeira-general-esta-em-funcoes-mas-ainda-sem-estrelas-9642277.html>.

Marinha portuguesa, em 2022, promoveu a médica naval Maria Correia Halpern Diniz ao posto de Oficial General⁹⁴.

Deste modo, os dados disponíveis permitem concluir pela pouca representatividade feminina no topo da estrutura hierárquica: a mulher tem um acesso muito reduzido a cargos de chefia, correspondendo a maior percentagem de incorporação a posições hierarquicamente mais baixas. Como se depreende do que acabámos de expor, a representação masculina nas categorias de oficiais e sargentos é bastante superior à feminina – os homens representam 87,8% dos efetivos militares oficiais (2178 militares) e 93% dos sargentos (3233 militares). Apresenta-se, em seguida, a distribuição dos efetivos femininos por especialidade.

Gráfico 7 - Distribuição dos efetivos militares femininos no Exército por posto hierárquicos (%): 2020



Fonte: Dados fornecidos pelo Exército, (elaborado pela autora, 2023)

5.3. Evolução dos efetivos militares femininos por especialidade

No que concerne às especialidades que as mulheres desempenham nas Forças Armadas Portuguesas, não foi possível aceder a valores em bruto, mas apenas a dados e percentagens já trabalhados. De um modo geral, identifica-se uma série de especialidades na instituição militar, funções de cariz operacional, combate direto, infantaria, cavalaria, artilharia, engenharia e condução de veículos,

⁹⁴ Primeira militar da Marinha promovida a oficial general. *A Marinha*, 2022. [Consult. 31 Agosto. 2023]. Disponível em: <https://www.marinha.pt/pt/media-center/Noticias/Paginas/Primeira-militar-da-Marinha-promovida-a-oficial-general.aspx>.

outras mais direcionadas para área dos serviços, administração, secretariado, apoio logístico, abastecimento, área da saúde, entre outras (Monte, 2020, p. 50).

A partir da análise dos dados existentes, é perceptível que a seleção das especialidades parece seguir o modelo tradicional de feminilidade, isto é, as funções de serviços direcionadas para as funções administrativas e de apoio logístico estão entre as mais escolhidas pelas mulheres, nomeadamente, “serviços gerais; secretariado; material; [...] transmissões; administração militar e saúde” (Monte, 2020, p. 50). Ou seja, funções que, à luz dos estereótipos de género, não oferecem dúvidas quanto ao desempenho das mulheres.

Por sua vez, as especialidades de pendor mais operacional apresentam números reduzidos de efetivos femininos. Assim, embora não existam restrições legais de acesso às especialidades operacionais e de maior prestígio militar e social, o número de mulheres nessas áreas é ainda bastante limitado (Monte, 2020, p. 50). Deste modo, a maioria das mulheres militares está concentrada nas especialidades, pouco valorizadas, dos serviços e de apoio (Monte, 2020, p. 50). Posto isto, reflete-se sobre a evolução dos efetivos militares femininos por situação contratual.

5.4. Evolução dos efetivos militares femininos por situação contratual

Em relação à distribuição do contingente militar feminino pelos vários regimes de prestação de serviço, identificam-se três modalidades: o quadro permanente (QP), o regime de contrato (RC) e o regime de voluntariado (RV). Em termos gerais, o regime de voluntariado corresponde a uma incorporação voluntária nas Forças Armadas por um período de 12 meses, incluindo o período de instrução, sendo que, posteriormente, o militar poderá ingressar no serviço efetivo em regime de contrato (Monte, 2020, p. 51). Por sua vez, o regime de contrato é realizado sob incorporação voluntária na carreira militar, por um período mínimo de 2 anos e um máximo de 6, com possibilidade de ingresso nos quadros permanentes (Monte, 2020, p. 51). Por último, o quadro permanente corresponde a uma modalidade de prestação de serviço que representa uma ligação permanente com as Forças Armadas (Monte, 2020, p. 52).

É essencial ressaltar que, em comparação com os regimes de contrato e de voluntariado que estão ao acesso dos militares de todos os postos hierárquicos, nos quadros permanentes apenas ingressam os militares em funções de sargento e de oficial. Desta forma, é um regime de prestação de serviço não aplicável ao posto de praça – o mais comum entre as mulheres militares – e, como tal, uma condição de difícil acesso às mulheres (Monte, 2020, p. 52). Ainda que, recentemente, tenha sido

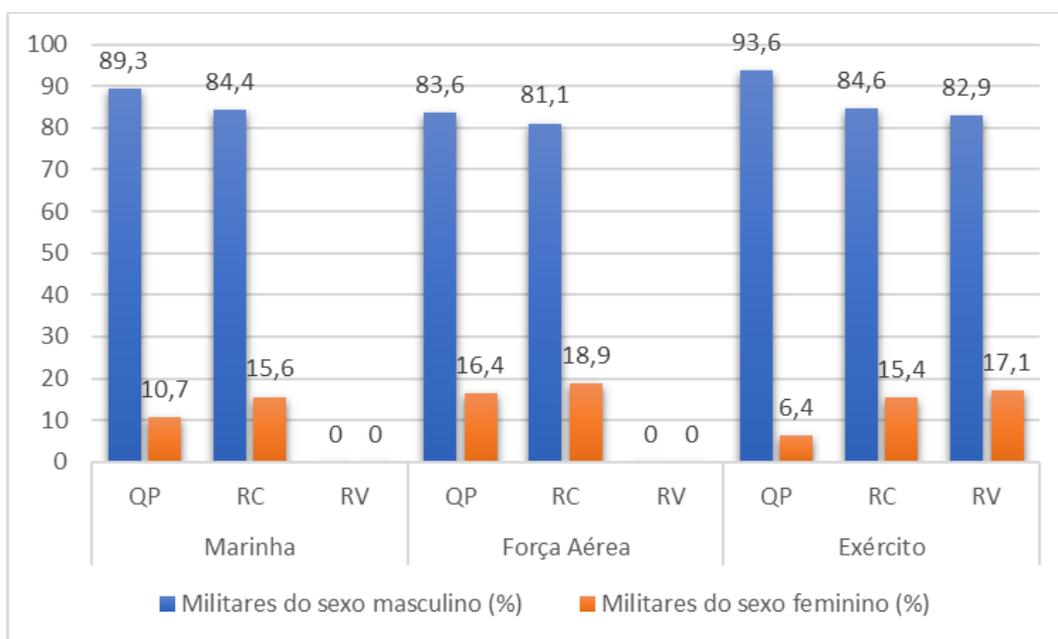
aprovada legislação que pretende criar quadros permanentes para praças na Força Aérea e no Exército⁹⁵. No entanto, como é uma medida recente, aprovada em maio de 2023, não é possível analisar o seu efeito prático ou ter acesso a dados sobre a questão.

A participação militar das mulheres por regime de prestação de serviço apresenta uma distribuição heterogénea. Os dados relativos a 2020, indicam que nos diferentes ramos das Forças Armadas Portuguesas a percentagem de mulheres que desempenha funções nos quadros permanentes é reduzida, conforme pode observar-se no gráfico 8. A Força Aérea é o ramo que comporta a maior quantidade de efetivos femininos nos quadros permanentes, com cerca de 16,4%, segue-se a Marinha com 10,7% e o Exército com 6,4%. As mulheres têm uma expressão mais significativa no regime de contrato. No regime de voluntariado a sua participação é quase inexistente, com a exceção do Exército, onde representam cerca de 17,1% do contingente militar em regime de voluntariado.

De facto, comparativamente ao contingente militar masculino, que apresenta uma forte representação em todas as modalidades de regime de prestação de serviço, ultrapassando a barreira dos 80% em todos os ramos, a participação feminina continua a ser pouco significativa quase 30 anos depois da abertura da instituição militar à mulher. Destaca-se, sobretudo, a expressão do contingente masculino nos quadros permanentes. Posto isto, podemos concluir que o facto de a maioria das mulheres militares estar concentrada nos regimes de contrato e de voluntariado é encarado como natural, uma vez que a maioria destas desempenha funções no posto de praça, o qual não contempla o regime contratual de permanência.

⁹⁵ Governo – *Aprovada a criação dos Quadros Permanentes da Categoria de Praças no Exército e na Força Aérea*. [Consult. 31 agosto. 2023]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/comunicado?i=aprovada-a-criacao-dos-quadros-permanentes-da-categoria-de-pracas-no-exercito-e-na-forca-aerea>.

Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos militares das Forças Armadas Portuguesas por situação contratual (%): 2020



Fonte: Anuários Estatísticos da Defesa Nacional, 2020 (elaborado pela autora, 2023)

Concluiu-se, assim, que o posicionamento das mulheres militares reproduz as hierarquias sexuais e de género existentes na sociedade civil: o trabalho feminino é considerado inferior, menos qualificado e pior remunerado. As mulheres são praticamente excluídas das posições de liderança, uma vez que há um conjunto de preconceitos e juízos de valor acerca das suas capacidades e qualidades profissionais, menosprezadas face à perceção da capacidade de liderança masculina promovida pela sociedade patriarcal. De facto, os cargos de liderança parecem ser quase exclusivamente atribuídos a homens porque, embora tal nunca seja afirmado pela instituição militar, os valores e as tradições culturais ditam que as mulheres não reúnem as qualidades necessárias para os ocupar.

Por outro lado, as especialidades que as mulheres militares ocupam seguem, geralmente, o modelo tradicional de feminilidade. Isto é, as especialidades dos serviços direcionadas para as funções administrativas e de apoio logístico. Em relação à situação contratual, é notório que as mulheres têm uma quantidade percentual muito pouco significativa nos quadros permanentes. Isto porque nos quadros permanentes apenas ingressam os militares em funções de sargento e de oficial, assim, é um regime de prestação de serviço não aplicável ao posto de praça (o mais comum entre as mulheres militares), sendo assim, uma condição de difícil acesso às mulheres. Desta forma, percebe-se que as mulheres ocupam os postos mais baixos, as especialidades mais calmas dos serviços e os regimes de prestação de serviço

que não envolvem um vínculo permanente com a instituição, menos bem remunerados e menos prestigiados.

Posto isto, neste capítulo, apresentou-se uma análise estatística da participação militar feminina por ramo, especialidade, posto hierárquico e situação contratual. Segue-se, no próximo capítulo, uma reflexão em torno da construção social do género e do seu impacto na participação militar da mulher, aspetos essenciais para compreender as desigualdades que a mulher militar enfrenta nas Forças Armadas Portuguesas.

6. A construção social do género: perceções e representações

6.1. Caracterização sociodemográfica

Esta investigação pretende aferir o impacto da cultura no processo de construção social do género e a sua influência na carreira militar das mulheres. Está em causa avaliar o processo de integração militar feminina a dois níveis centrais: i) por um lado, ao nível do conjunto de motivações, perspetivas e expectativas sentidas pelas mulheres militares relativamente ao seu alistamento nas Forças Armadas; ii) por outro, o impacto que as representações, perceções e estereótipos de género exerce na carreira militar da mulher.

Desta forma, optou-se pela aplicação de um inquérito por questionário, destinado a todas as mulheres militares que na altura da sua aplicação se encontravam a prestar serviço nas diferentes unidades do Exército, da Marinha e da Força Aérea. Este foi aplicado em formato online e através da plataforma *Google Forms*. Contudo, no prosseguimento deste projeto, para uma análise mais aprofundada, recorreu-se a outras técnicas e metodologias de pesquisa, nomeadamente a entrevistas em profundidade a mulheres militares dos três ramos das Forças Armadas Portuguesas. Definimos que, devido à distribuição geográfica das unidades militares e do contingente militar feminino, algumas entrevistas fossem realizadas em formato online através da plataforma *Zoom* e outras, devido à dificuldade de deslocação, presencialmente.

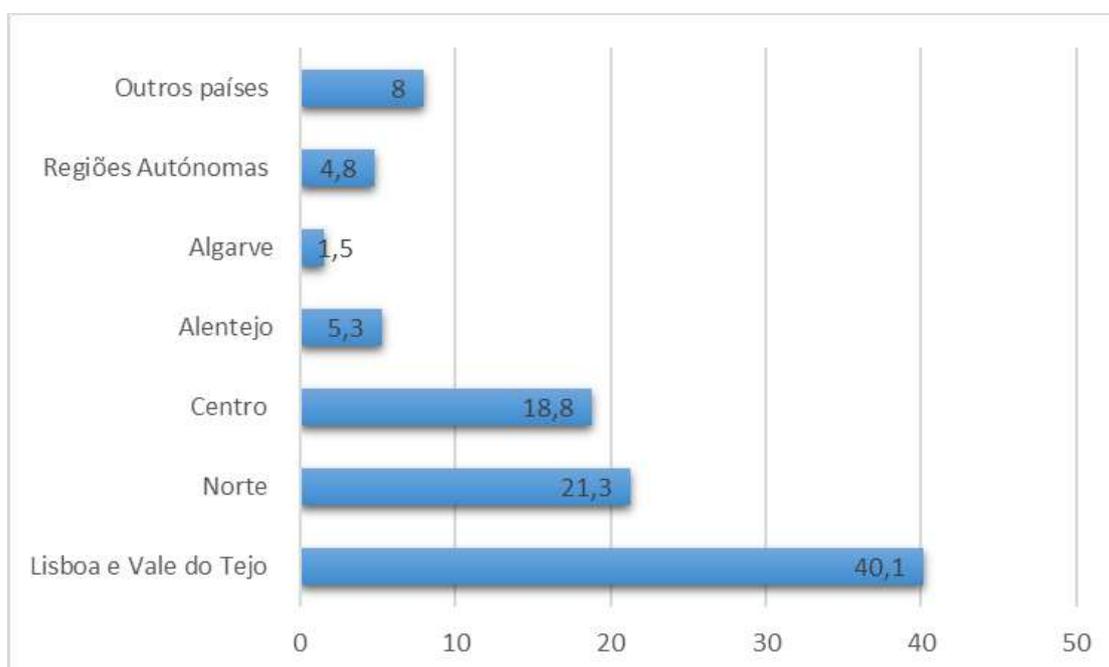
Em relação à caracterização sociodemográfica da amostra selecionada especificam-se as seguintes dimensões de análise: i) o perfil das inquiridas e entrevistadas – idade, naturalidade, formação escolar, estado civil, existência ou não de filhos; ii) a situação militar – o ramo a que pertence, a situação contratual e o posto em que presta serviço; iii) e, por último, uma caracterização familiar, que engloba a formação escolar dos pais e a classe social de origem.

No que respeita ao inquérito por questionário, num total de 211 respostas é possível identificar que a amostra contou com mulheres com idades compreendidas entre os 18 anos e os 55 anos, apresentando uma média de 35 anos. Trata-se, com efeito, de uma variação acentuada e de uma população relativamente mais velha. Não há muitas mulheres entre os 18 e os 22 anos, de entre as inquiridas as idades com maior representação são: 24 anos, 25 anos, 31 anos, 40 anos e 46 anos. Por esse motivo, não espanta que a maior parte das inquiridas pertença ao quadro permanente da instituição (63%).

A distribuição geográfica em termos de naturalidade é também uma dimensão onde a assimetria é bastante acentuada, conforme pode observar-se no gráfico 9. Os valores permitem concluir que a

região de Lisboa e Vale do Tejo tem uma expressão bastante significativa, cerca de 40,1% das inquiridas são oriundas deste local. Segue-se a região Norte com cerca de 21,3% e, logo em seguida, o Centro condensa 18,8% das mulheres inquiridas. Com uma percentagem menos expressiva encontram-se o Alentejo, o Algarve e as Regiões Autónomas, com 5,3%, 1,5% e 4,8%, respetivamente. Por último, destacam-se as mulheres nascidas noutros países (8,2%): algumas delas oriundas de França e da Alemanha, países europeus de emigração tradicional portuguesa, e também de Angola e Moçambique, possivelmente filhas de imigrantes.

Gráfico 9 - Distribuição das mulheres inquiridas por região de naturalidade (%)

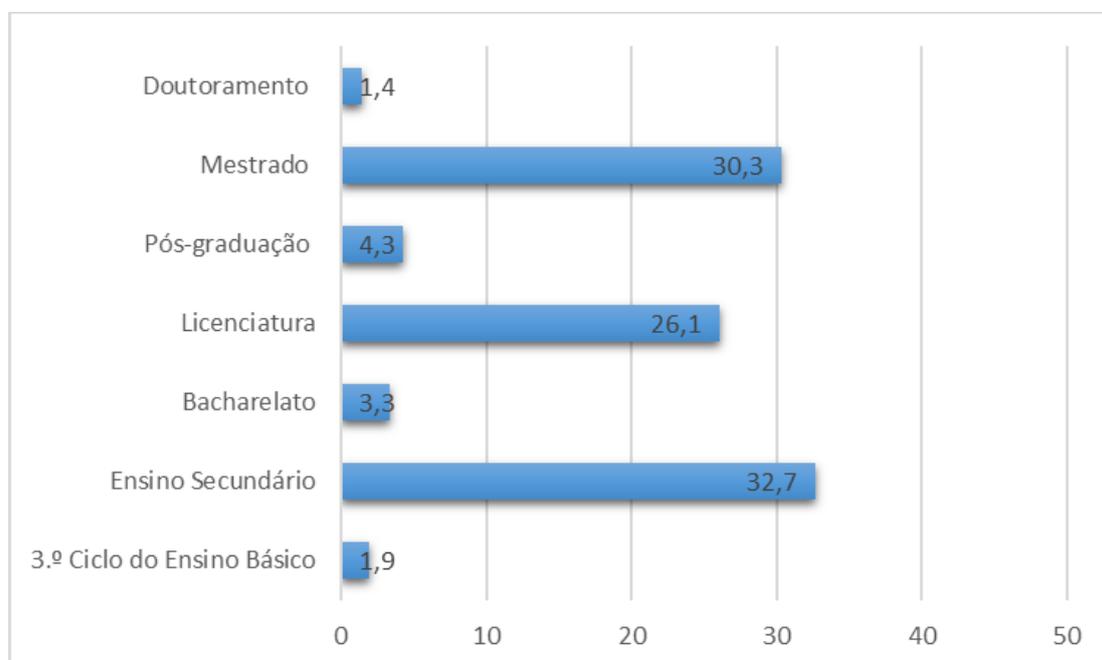


Fonte: Inquérito às mulheres das Forças Armadas Portuguesas (elaborado pela autora, 2023)

Quanto à formação escolar, verifica-se através do gráfico 10, que a esmagadora maioria das militares possui habilitações superiores ao ensino básico – cerca de 32,7% das inquiridas possui o ensino secundário e 26,1% tem um curso superior (licenciatura). Destacam-se, sobretudo, as 30,3% das mulheres com mestrado e o facto de apenas 1,9% das militares terem como habilitação máxima o 3.º ciclo do ensino básico. Estas oscilações podem estar relacionadas com as diferentes condições de acesso aos distintos postos hierárquicos (oficial, sargento e praça). De facto, nos requisitos para o ingresso na categoria de oficial especifica-se que os candidatos devem obrigatoriamente possuir licenciatura e/ou

mestrado⁹⁶. Nesta medida, não admira que grande parte destas mulheres sejam oficiais, cerca de 52,2%, e apenas 15,3% sejam praças.

Gráfico 10 - Distribuição das mulheres inquiridas por nível de escolaridade (%)



Fonte: Inquérito às mulheres das Forças Armadas Portuguesas (elaborado pela autora, 2023)

Em relação ao estado civil, a maioria destas mulheres é solteira, cerca de 52,6%, por outro lado, 41,2% são casadas e, por último, 6,2% são divorciadas. No que concerne à questão “tem filhos?”, a percentagem de respostas é bastante próxima, 50,2% destas mulheres não têm filhos, ao passo que 49,8% têm filhos, com idades compreendidas entre os 2 meses e os 26 anos.

Posto isto, importa analisar a situação militar das mulheres inquiridas. De entre as 211 militares, 107 prestam serviço no Exército (50,7%), na Força Aérea são 63 (29,9%) e 41 na Marinha (19,4%). Por outro lado, verifica-se que a grande maioria das inquiridas se concentra nos postos mais altos da hierarquia, ou seja, nas categorias de oficial (52,2%) e sargento (32,5%), distribuindo-se as restantes pelo posto de praça (15,3%). Do ponto de vista da modalidade de prestação de serviço, mais de metade das militares desempenha funções nos quadros permanentes (63%), cerca de 35,6% encontra-se no regime de contrato e uma percentagem bastante diminuta situa-se no regime de voluntariado (1,4%).

⁹⁶ Exército Português – *Categoria Oficiais*. [Consult. 31 agosto. 2023]. Disponível em: <https://www.exercito.pt/pt/junta-te/categorias/oficiais>.

Esta distribuição não coincide com os valores obtidos no capítulo anterior sobre a distribuição e evolução dos efetivos militares femininos nas Forças Armadas Portuguesas. Isto porque a maioria das mulheres militares ocupa as posições mais baixas da hierarquia, sobretudo a categoria de praça – os resultados obtidos no subcapítulo referente à distribuição do contingente militar feminino por posto hierárquico, indicam que em 2020, 64,5% das mulheres ocupam o posto de praça, 19,5% o de oficial e 16% de sargento. Ou seja, as mulheres representam ainda baixos valores percentuais no que toca a cargos de liderança e de chefia. Por outro lado, relativamente aos regimes de prestação de serviço os dados indicam que nos diferentes ramos das Forças Armadas Portuguesas a percentagem de mulheres que desempenha funções nos quadros permanentes é reduzida. Sendo assim, segundo a informação à qual tivemos acesso, as praças do Exército não possuem email institucional e, como tal, não tiveram acesso ao inquérito por questionário. Este aspeto pode ajudar a explicar e a compreender a disposição dos valores apresentados.

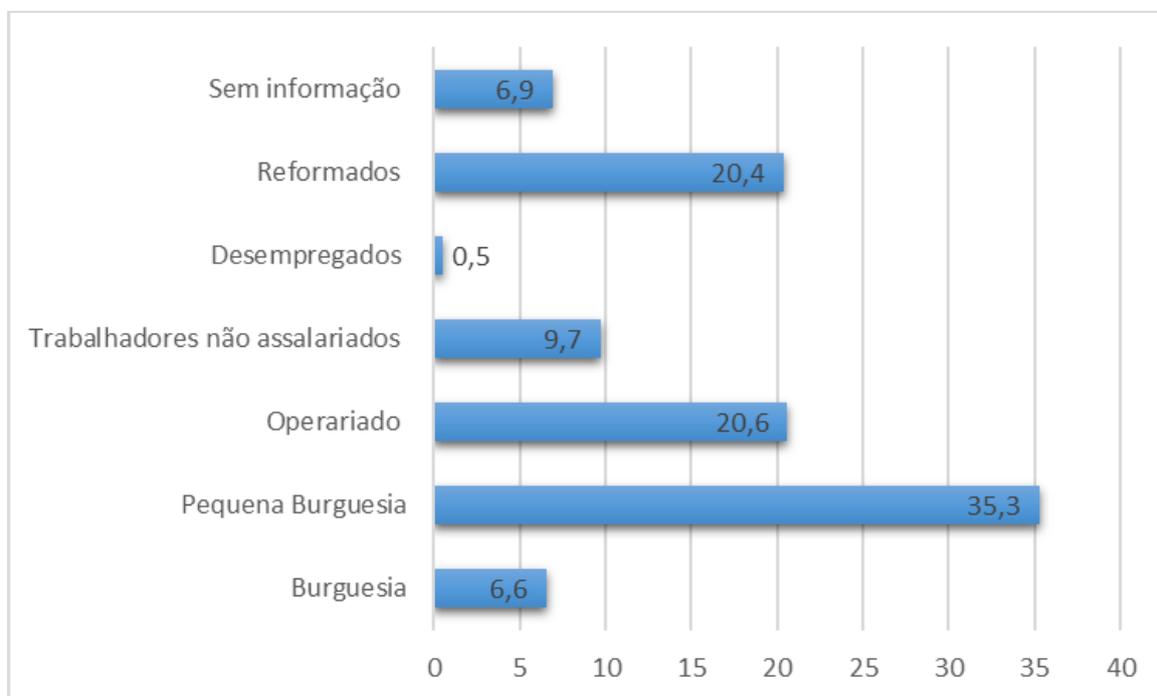
Por último, importa também refletir sobre a caracterização familiar das militares inquiridas. No que diz respeito à classe social de origem, é essencial esclarecer a definição adotada para determinar a precedência destas militares. Segue-se, assim, uma tipologia classificatória de classe assente em três eixos: burguesia, pequena burguesia e operariado (Magalhães, 1994, p. 184).

Sendo assim, conforme é possível observar no gráfico 11, a esmagadora maioria das militares inquiridas procede da pequena burguesia e do operariado. Cerca de 35,3% destas mulheres são filhas de pequenos proprietários e comerciantes, funcionários dos serviços, comércio e administração pública e alguns elementos das vertentes intelectuais e científicas. Por outro lado, 20,6% das inquiridas provém do operariado, industrial e agrícola. No caso particular dos trabalhadores não assalariados, onde se incluem as domésticas, identifica-se uma percentagem de 9,7% do total. Salienta-se ainda a pequena percentagem da classe dirigente, da burguesia apenas advêm 6,6% das militares. Um dado curioso nesta dinâmica de recrutamento é o reduzido peso das filhas de militares, com uma percentagem de cerca de 3,3% do total de respostas. Por último, das restantes categorias destaca-se a percentagem de reformados (20,4%), de desempregados (0,5%) e sem informação (6,9%). A elevada percentagem de filhas de pais reformados terá, naturalmente, associação com a idade das mulheres inquiridas, uma vez que a amostra conta com uma população feminina numa idade relativamente mais avançada.

A distribuição das militares por classe de origem é confirmada pela análise dos níveis de escolaridade dos pais destas mulheres. A percentagem de pais que possuem habilitações superiores ao 3.º ciclo do ensino básico é bastante reduzida. A esmagadora maioria dos pais é detentor do 1.º, 2.º ou 3.º ciclo do ensino básico (64%), apenas 21,3% possui o ensino secundário, 12,3% o ensino superior e

2,4% não tem escolaridade. Por sua vez, a situação repete-se no caso das mães, 57,1% possui habilitações escolares correspondentes ao ensino básico, 22,4% têm o ensino secundário, 18,1% o ensino superior e 2,4% não tem escolaridade.

Gráfico 11 - Distribuição das mulheres inquiridas por classe social de origem (%)



Fonte: Inquérito às mulheres das Forças Armadas Portuguesas (elaborado pela autora, 2023)

Em relação às entrevistas em profundidade, com o propósito de compreender o contexto, a realidade e as perspetivas de integração que as mulheres encontram ao ingressarem nas Forças Armadas Portuguesas, estabeleceu-se que seria essencial entrevistar, no mínimo, cinco mulheres militares de cada um dos ramos das Forças Armadas.

Determinou-se que o ideal seria que a amostra fosse suficientemente diversificada em termos de posto hierárquico (seria importante entrevistar mulheres a desempenhar cargos de oficial, sargento e praça), especialidade (saúde, apoio administrativo/serviços, apoio técnico, operacionais) e idade (militares que incorporaram a instituição na década de 1990, bem como mulheres que prestam serviço militar há relativamente pouco tempo). Para além disto, definimos também como critério para a escolha das participantes que, de entre as mulheres militares selecionadas, algumas fossem ou tivessem sido casadas (ou vivido em união de facto) e que tivessem filhos.

A seleção e o contacto com as participantes no estudo foi estabelecida após a instituição militar portuguesa autorizar a realização da investigação. As entrevistadas foram selecionadas pela própria

organização, o contacto e o agendamento das entrevistas, à exceção da Marinha, foi assegurado e efetuado pelas Forças Armadas.

Posto isto, no total foram realizadas 16 entrevistas. As mulheres militares da Força Aérea e do Exército foram entrevistadas presencialmente, dada a facilidade de deslocação aos estabelecimentos militares em que prestavam serviço – Base Aérea N.º 5, em Monte Real; Regimento de Cavalaria N.º 6, em Braga; Quartel de Santo Ovídio, no Porto; e Centro de Classificação e Seleção de Vila Nova de Gaia. Por sua vez, as entrevistas a militares da Marinha foram realizadas em formato online devido à distribuição geográfica das unidades militares das participantes selecionadas.

Em relação ao tratamento dos dados pessoais, uma vez que se assegurou o anonimato das pessoas entrevistadas, optou-se por uma caracterização sociodemográfica geral da amostra. O anonimato e a confidencialidade serão rigorosamente respeitados e, como tal, ao longo do capítulo não se especifica o ramo, a unidade militar, a especialidade ou qualquer dado pessoal indetificador da militar. Na sequência disto, as entrevistadas identificam-se numericamente com M1 (militar 1), M2 (militar 2), M14 (militar 14), de modo a referenciar os testemunhos.

No que toca às variáveis de caracterização pessoal, a amostra contou com mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 49 anos, apresentando uma média de 33 anos. No que respeita ao estado civil, 6 das mulheres entrevistadas são solteiras, 5 delas vivem em união de facto e as últimas 5 são casadas. Relativamente ao número de filhos, 7 das mulheres entrevistadas não têm filhos e 9 delas têm filhos, com idades compreendidas entre os 11 meses e os 18 anos. Quanto às habilitações escolares, 11 das mulheres entrevistadas completaram o ensino secundário, 4 delas possuem licenciatura e 1 delas tem mestrado.

Em relação à distribuição geográfica em função da naturalidade, 4 das militares entrevistadas são oriundas da região de Lisboa e Vale do Tejo, 4 da região Norte, 5 do Centro e 2 de outros países (Alemanha e Moçambique). Por outro lado, a distribuição das entrevistadas por região de residência permite concluir que a maioria destas reside próximo da localização das unidades militares: 5 na região de Lisboa e Vale do Tejo, 5 delas na região Centro e 5 na zona Norte. É importante ressaltar que, de entre as 16 mulheres entrevistadas, se perderam os valores correspondentes à idade, naturalidade e lugar de residência de uma delas⁹⁷.

Mais adiante, no que toca à situação militar, do total de entrevistadas, 5 militares prestam serviço na Força Aérea, 5 na Marinha e 6 no Exército. Por outro lado, verifica-se que a grande maioria das participantes se concentra nos postos mais altos da hierarquia, ou seja, nas categorias de oficial (5) e

⁹⁷ Devido a problemas técnicos, a primeira parte da entrevista, referente aos dados sociodemográficos, não foi gravada.

sargento (6), distribuindo-se as restantes pelo posto de praça (5). Do ponto de vista da modalidade de prestação de serviço, mais de metade das militares desempenha funções nos quadros permanentes (9) e 7 delas encontram-se no regime de contrato. Com efeito, a amostra não é representativa da realidade militar, os dados indicam que as mulheres ocupam as posições mais baixas da hierarquia e encontram-se sub-representadas em cargos de chefia. Desta forma, teria sido conveniente entrevistar um maior número de mulheres cuja distribuição pela hierarquia fosse mais coincidente com a que existe na realidade.

Por fim, em matéria de caracterização familiar das mulheres entrevistadas, no que concerne à classe social de origem, observa-se que a maioria das militares inquiridas procede da pequena burguesia (12) e do operariado (13), identificando-se 4 reformados e 1 desempregado. Quanto à escolaridade, grande parte dos pais possui o ensino básico – 1.º, 2.º ou 3.º ciclos – (12) e apenas 4 têm o ensino secundário. No caso das mães, a maior parte tem como habilitação máxima o ensino básico (12), 3 delas possuem o ensino secundário e apenas 1 tem um curso superior.

Segue-se, em seguida, uma análise sobre o posicionamento das militares acerca das conceções, representações e estereótipos de género, bem como as motivações para o alistamento na instituição militar, a trajetória profissional e as expectativas de carreira.

6.2. Conceções e estereótipos de género: o seu impacto na carreira militar feminina

6.2.1. Motivações para o alistamento na instituição militar, trajetória profissional e expectativas de carreira

O modelo analítico proposto por Charles Moskos, “modelo institucional vs ocupacional”, é uma vertente de análise que permite pensar as motivações da mulher para o alistamento na instituição militar portuguesa. Moskos propôs um quadro de análise em que se identifica a existência de diferentes formas de pensar a organização militar: a dimensão “institucional”, relacionada com os valores tradicionais da instituição (prestígio, defesa da pátria, estrutura hierárquica, disciplina ou vocação pessoal), uma outra variável, a “ocupacional” associada à “racionalidade de mercado predominante na sociedade civil, e em que as motivações para a adesão ou permanência na carreira são sobretudo de ordem material” (Carreiras, 1997b, p. 56).

O modelo surgiu na década de 1970, aquando do final da guerra fria, época em que a missão das forças armadas, a guerra e a própria violência, se modificaram e o principal objetivo da instituição passou a ser o de evitar conflitos. Sendo assim, o autor identificou que a tendência na maioria das Forças Armadas dos países ocidentais consistiu na passagem de uma lógica “institucional” para uma dinâmica

“ocupacional”. Posto isto, este modelo é essencial para escrutinar as atitudes e os comportamentos individuais das mulheres militares, em relação às suas orientações e motivações profissionais.

Numa das questões colocadas no inquérito, pedia-se às militares que classificassem de 0 a 10 o grau de importância atribuído a diferentes dimensões na sua decisão de entrar ao serviço nas Forças Armadas Portuguesas. Identificaram-se 16 fatores para quantificar o tipo de motivação destas mulheres para o alistamento, estes distribuíam-se por três eixos – as componentes “institucional”, “ocupacional” e de “cariz mais circunstancial” –, sendo que este último foi proposto por Helena Carreiras (1997b).

Em primeiro lugar, no que diz respeito à componente “institucional”, incluíram-se fatores usualmente associados aos valores tradicionais das Forças Armadas – honra, vocação pessoal, sentido de dever patriótico, organização, disciplina, prestígio e a possibilidade de desempenhar uma atividade anteriormente vedada às mulheres. Em segundo lugar, no plano “ocupacional”, identificaram-se razões de ordem económica e material – a possibilidade de ter um emprego seguro e bem remunerado e a existência de melhores oportunidades para prosseguir os estudos. Na vertente “circunstancial”, por seu turno, pretendia-se avaliar a influência de militares na família ou entre o grupo de amigos, o impacto das ações promovidas pelo Dia da Defesa Nacional, no âmbito do Instituto de Emprego e Formação Profissional ou de produtos mediáticos e culturais (filmes, livros ou séries).

Posto isto, determinou-se que as classificações de 0–2 se considerariam como “nada importante”, 3–4 “pouco importante”, 5–6 “relativamente importante”, 7–8 “importante” e 9–10 “muito importante”. Em termos gerais, os resultados obtidos demonstram que os fatores “institucionais” reúnem a percentagem mais elevada de adesão, ao passo que os fatores “circunstanciais” apresentam um grau de importância substancialmente reduzido, conforme pode observar-se na tabela 1.

A “identificação com os valores da instituição militar” constitui a dimensão mais selecionada do inquérito, 75,4% das inquiridas classificam-na como “importante” ou “muito importante”, seguida pelas “aspirações profissionais” (72,0%) e pela “possibilidade de construir uma carreira de prestígio” (62,5%). A estes indicadores associam-se também com alguma relevância a “vocação pessoal” (61,1%) e o “sentido de dever patriótico” (58,3%).

Ainda assim, este aspeto não significa que as dimensões “ocupacionais” percam importância. A esmagadora maioria das mulheres identifica que a segurança no emprego e uma boa remuneração foram importantes na sua decisão de alistamento na organização militar, cerca de 66,8% das militares inquiridas consideram-na “importante” ou “muito importante”.

Por último, em relação aos aspetos de carácter “circunstancial”, identifica-se que a família ou o grupo de amigos representou um peso bastante reduzido na decisão de ingressar na instituição. De facto,

a maioria das mulheres militares classifica os incentivos familiares (55,4%) e as ligações familiares à instituição (70,6%) como “nada importantes” ou “pouco importantes”. O mesmo se verifica em relação aos incentivos de amigos ou às ligações de amigos à instituição, com uma percentagem de 62,6% e 79,2%, respetivamente. Por sua vez, o impacto das ações promovidas pelo Dia da Defesa Nacional, no âmbito do Instituto de Emprego e Formação Profissional ou de produtos mediáticos e culturais tem também uma importância reduzida – cerca de 85,8% das mulheres classifica a influência do Dia da Defesa Nacional “nada importante” ou “pouco importante”; a influência de ações promovidas no âmbito do Instituto de Emprego e Formação Profissional recolhe 82,5% das seleções menos relevantes do inquérito; e, por fim, os produtos mediáticos com 58,4%.

Tabela 1 - Motivações para o ingresso nas Forças Armadas Portuguesas (%)

Fatores Institucionais	Nada importante	Pouco importante	Relativamente importante	Importante	Muito importante
Vocação pessoal	9,5%	6,6%	22,8%	32,7%	28,4%
Sentido de dever patriótico	13,7%	7,1%	20,9%	35,1%	23,2%
Aspirações profissionais	4,3%	3,8%	19,9%	39,8%	32,2%
Identificação com os valores das Forças Armadas Portuguesas	6,6%	4,3%	13,7%	38,4%	37,0%
Possibilidade de construir uma carreira de prestígio	9,5%	7,6%	20,4%	36,5%	26,0%
Possibilidade de desempenhar uma atividade anteriormente vedada às mulheres	26,0%	8,5%	20,9%	20,9%	23,7%

Exemplos e representações de mulheres militares	60,7%	4,7%	12,3%	16,1%	6,2%
Fatores Ocupacionais	Nada importante	Pouco importante	Relativamente importante	Importante	Muito importante
Possibilidade de prosseguimento dos estudos	18,0%	4,3%	23,2%	28,9%	25,6%
Possibilidade de ter um emprego seguro e bem remunerado	7,1%	9,0%	17,1%	33,6%	33,2%
Fatores Circunstanciais	Nada importante	Pouco importante	Relativamente importante	Importante	Muito importante
Incentivos familiares	45,9%	9,5%	16,1%	16,6%	11,9%
Ligações familiares à instituição militar	64,0%	6,6%	8,5%	9,5%	11,4%
Incentivos de amigos	61,2%	10,4%	16,1%	9,0%	3,3%
Ligação de amigos à instituição	68,3%	10,9%	12,3%	5,2%	3,3%
Influência de ações promovidas no âmbito do Instituto de Emprego e Formação Profissional	77,3%	5,2%	10,0%	5,2%	2,3%
Influência do Dia da Defesa Nacional	82,5%	3,3%	8,1%	4,7%	1,4%

Influência de produtos mediáticos e culturais (séries, filmes, livros, etc.)	46,5%	11,9%	21,3%	13,7%	6,6%
--	-------	-------	-------	-------	------

Fonte: Inquérito às mulheres das Forças Armadas Portuguesas (elaborado pela autora, 2023)

Em conclusão, no que concerne às motivações pessoais para ingressar na instituição militar portuguesa, é perceptível que a maioria das mulheres inquiridas se alistou movida pela ambição, gosto ou identificação com a profissão militar. Ao mesmo tempo, foram influenciadas por motivos de ordem material, a estabilidade financeira e profissional. Ao passo que a influência familiar ou do grupo de amigos na decisão de alistamento não encontra uma expressão significativa na amostra recolhida. Ou seja, a teoria da mudança de paradigma “institucional” para “ocupacional” proposto por Charles Moskos não se verifica nesta investigação.

Em relação às motivações pessoais que influenciaram, no caso das entrevistas, as mulheres a entrar ao serviço nas Forças Armadas Portuguesas, identifica-se um padrão ligeiramente diferente do anterior. Isto porque a maior parte das militares entrevistadas optou pela profissão militar, por considerá-la uma opção que lhe garantia estabilidade financeira e profissional – a esmagadora maioria destas mulheres identifica como fator a falta de recursos financeiros para prosseguir os estudos e a possibilidade de ter um emprego seguro e bem remunerado. Por outro lado, uma parte significativa destas mulheres identifica que o histórico familiar ligado à instituição militar influenciou a sua decisão de seguir esta área – muitas delas têm elementos na família que cumpriram o serviço militar obrigatório e, posteriormente, fizeram carreira militar. Por último, este aspeto não significa que as dimensões “institucionais” percam importância, uma vez que a maioria das mulheres identifica um apreço e identificação com a profissão militar e as suas especificidades.

Em seguida, importa avaliar a trajetória profissional destas mulheres e a forma como perspetivam o seu futuro na instituição militar. É essencial aferir se a declarada atração pelos valores e características específicas da profissão militar, bem como a importância atribuída à estabilidade financeira e profissional, corresponde a expectativas de progressão de carreira.

Os resultados do inquérito demonstram que a maior parte destas militares, cerca de 58,3% do total, não tem perspetivas futuras em relação à carreira militar, ao passo que 40,7% tem perspetivas de continuar e progredir na organização e 1,0% ainda estão indecisas. Destaca-se, assim, uma percentagem

relativamente elevada de inquiridas que não têm aspirações e expectativas em relação à profissão militar. Todavia, a quantidade de mulheres que afirmam desejar ficar nos quadros permanentes e que pretendem subir na hierarquia dentro da sua categoria é ainda bastante expressiva.

A partir deste pressuposto, é essencial analisar a influência das modalidades de prestação de serviço e do posto hierárquico na distribuição dos valores apresentados. Em primeiro lugar, no que concerne às modalidades de prestação de serviço, conforme se verifica no gráfico 12, é no regime de contrato (RC) que se concentra a maior parte das mulheres que afirmam não ter perspectivas futuras em relação à profissão militar (61,6%). Isto porque as mulheres em modalidade de regime de contrato permanecem na instituição durante um período limitado, os contratos têm uma duração mínima de 2 e máxima de 6 anos.

“O regime de contrato tem uma duração máxima de 6 anos, ao fim dos 6 anos a previsão é que saia da instituição. [...] Não dá para concorrer aos quadros permanentes porque o regime de contrato não o permite” (M11).

Ainda assim, 34,3% destas militares ambiciona entrar para os quadros permanentes e não ficar no regime de contrato. Contudo, a quantidade de mulheres que consegue aceder aos quadros permanentes não é elevada. A situação depende essencialmente das características específicas da estrutura hierárquica da instituição militar, da abertura dos quadros permanentes e do acesso aos cursos de formação. Apenas mulheres nas categorias de oficial e sargento conseguem aceder aos quadros.

Em segundo lugar, a amostra recolhida é constituída essencialmente por mulheres que pertencem aos quadros permanentes e, como tal, a maioria destas militares tem perspectivas futuras em relação à carreira militar – cerca de 53% das inquiridas pretende continuar na instituição e progredir na hierarquia. Apesar disso, a percentagem de mulheres que está descontente com a sua situação militar é bastante considerável (46,2%). Estas identificam várias dificuldades ao nível das oportunidades de progressão de carreira. Em termos gerais, o ritmo de abertura de vagas para promoções depende das necessidades e dos recursos financeiros da organização, desta forma, para algumas inquiridas o futuro não é de todo promissor.

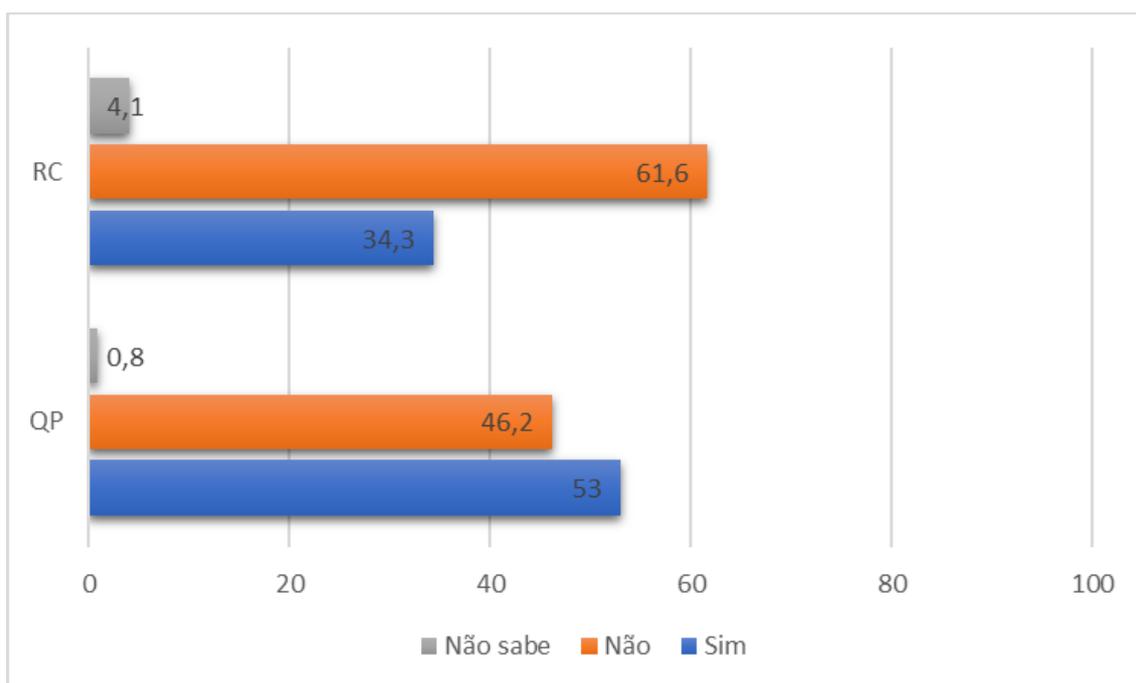
“Neste momento a carreira está estagnada, aguardo uma promoção que deveria ter acontecido há cerca de 4 anos” (Inquirida 40).

“Infelizmente, a carreira de Sargento não permite perspetivar nada. Ao nível das promoções o futuro não é animador” (Inquirida 59).

“Não tenho perspetivas. A instituição militar está em decadência, quer ao nível dos recursos financeiros, quer ao nível dos recursos humanos. Pretendo pedir abate ao quadro, somos mal pagos para o trabalho que fazemos e o próprio Estado não quer saber de nós” (Inquirida 102).

Por sua vez, o regime de voluntariado tem uma expressão pouco significativa na amostra recolhida, apenas três militares se encontram nesta modalidade: duas delas têm perspetivas futuras em relação à profissão militar e uma delas pretende abandonar a instituição após terminar o ano de voluntariado.

Gráfico 12 - Perspetivas futuras em relação à carreira militar por modalidade de prestação de serviço (%)



Fonte: Inquérito às mulheres das Forças Armadas Portuguesas (elaborado pela autora, 2023)

No que concerne à distribuição por posto hierárquico, os resultados do inquérito revelam que a maioria das militares que se concentram na categoria de praça não tem grandes perspetivas de progressão de carreira (76,7%), até porque estas estão na modalidade de regime de contrato. Por outro lado, a maioria das mulheres que se encontra no posto de oficial e de sargento afirma desejar progredir na hierarquia. Ainda assim, o número de inquiridas nestas categorias que colocaram como opção não

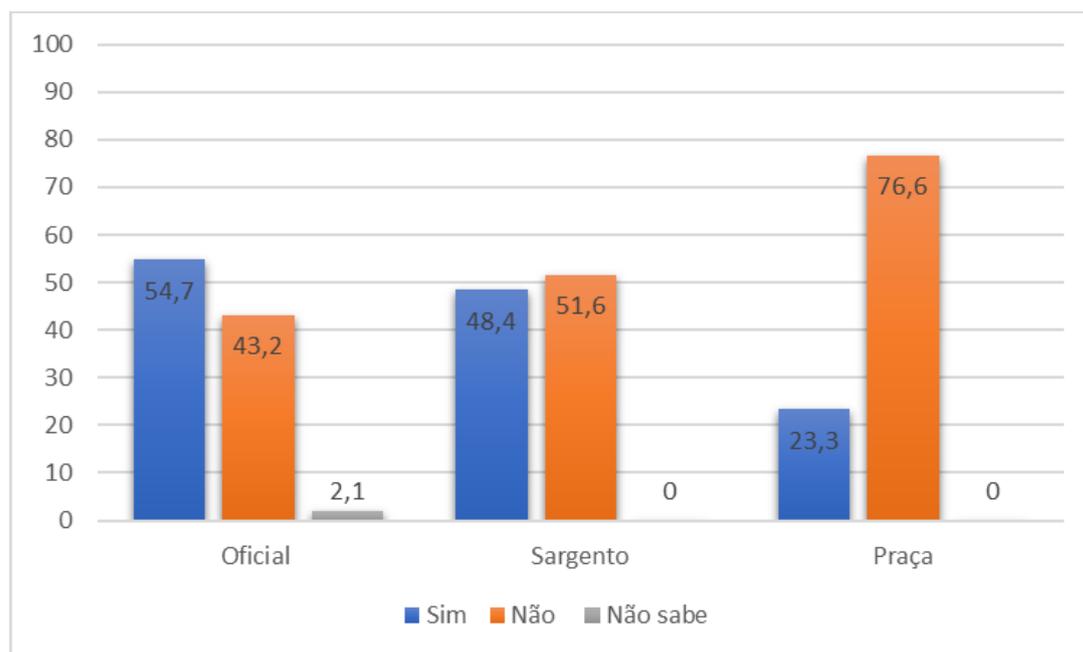
ter expectativas e aspirações em relação à carreira militar é bastante significativo, 51,6% nas mulheres em categoria de sargento e 43,2% no posto de oficial, conforme pode observar-se no gráfico 13.

Por último, de forma mais pontual, é importante ressaltar também os testemunhos de algumas militares que mencionam que determinadas funções e especialidades não permitem abertura de vagas para os quadros permanentes. Para conseguirem aceder ao quadro, as militares têm necessariamente de abandonar a sua especialidade e selecionar uma outra.

“Há especialidades que não permitem avançar na hierarquia ou ter acesso aos quadros permanentes, portanto, é preciso abandonar a especialidade para conseguir avançar” (M3).

“Pretendo terminar o contrato de 6 anos e sair, pois não existem quadros permanentes na minha especialidade” (Inquirida 106).

Gráfico 13 - Perspetivas futuras em relação à carreira militar por posto hierárquico (%)



Fonte: Inquérito às mulheres das Forças Armadas Portuguesas (elaborado pela autora, 2023)

Em relação às entrevistas em profundidade, os dados revelam que sete das mulheres entrevistadas afirmam ter perspetivas de progressão de carreira, cinco relatam não ter expectativas em relação à carreira militar e quatro não sabem a via a seguir. A distribuição dos valores permite concluir que as militares que estão indecisas quanto ao seu futuro são praças e têm como modalidade de serviço

o regime de contrato e, como tal, percebem que o período na instituição é limitado e ponderam outras opções a nível profissional. As mulheres que pretendem continuar na instituição pertencem aos quadros permanentes e são oficiais ou sargentos, à exceção de uma delas que deseja ainda candidatar-se aos quadros, identificam que perspetivam ascender ao posto hierárquico superior.

Por sua vez, um dado curioso em relação às entrevistadas que demonstram uma certa insatisfação em relação à profissão militar é o facto de todas pertencerem aos quadros permanentes. Estas salientam as dificuldades sentidas em relação às oportunidades de progressão de carreira. Identificam que a atribuição de promoções depende das necessidades e recursos da instituição e, desta forma, há uma incerteza generalizada em relação a essa possibilidade. Por outro lado, nesta dinâmica algumas militares evidenciam as dificuldades de conciliação entre a vida militar e a esfera familiar como um fator de descontentamento:

“Eu antes de entrar tinha uma perspetiva positiva em relação à instituição e agora encaro-a de outra forma, não identifico quaisquer perspetivas nesta área que coincidam com a minha vida pessoal e com o facto de ser mãe. Não há flexibilidade a este nível, vejo sempre muitos entraves e dificuldades. Temos várias mulheres nesta casa, mas é tudo demasiado limitado” (M4).

“As promoções estão congeladas e os Orçamentos do Estado também não permitem tantas promoções como antigamente, por outro lado, os militares em fim de carreira acabam por ficar mais tempo para acumular mais anos e ter uma reforma mais confortável. Isto também atrasa a nossa progressão, os mais velhos não saem e nós não conseguimos ser promovidos” (M15).

Sendo assim, identifica-se uma discrepância entre as perspetivas e expectativas profissionais e as possibilidades objetivas asseguradas pela instituição. Esta situação certamente condicionará as opções de carreira destas mulheres, bem como a decisão de permanecer ou não na instituição. Os níveis de indecisão e de respostas negativas parecem ter uma associação com as modalidades de prestação de serviço e com a distribuição hierárquica das militares: i) as militares em regime de contrato conseguem permanecer na instituição por um período de até seis anos, findo o qual têm obrigatoriamente de procurar outras opções profissionais; ii) as inquiridas que se concentram nos postos mais baixos da hierarquia têm menores possibilidades de progressão e, como tal, níveis mais baixos de expectativas e aspirações profissionais; iii) as mulheres que pertencem aos quadros permanentes transmitem uma certa sensação de desilusão em relação à estagnação das suas carreiras.

“Penso que deveria haver uma maior atenção em relação aos ordenados e às perspetivas de carreira. Há pessoas que chegam a determinado posto e não têm possibilidades de progressão vertical ou horizontal e, por consequência, a remuneração fica congelada, não há aumentos e pode ficar ali 15 ou 20 anos” (M3).

Apresenta-se, em seguida, uma análise sobre o impacto das perceções, estereótipos e preconceitos de género na carreira militar da mulher.

6.2.2. Género: estereótipos e preconceitos

Numa das questões colocadas no guião de entrevista, pedia-se às militares que pensassem em homens e mulheres, no geral, e que explicassem se consideravam que existiam características específicas que os diferenciam. Os estereótipos de género relativos às características físicas e psicológicas de ambos os sexos surgiram, de forma mais ou menos expressiva, no testemunho das militares. De modo geral, as entrevistadas mencionam a fragilidade corporal das mulheres, em oposição à robustez e força física dos homens.

“A meu ver, sim. Nós queremos igualdade, mas não somos iguais. A nível físico não temos as mesmas capacidades que os homens. O homem tem mais força. As nossas provas físicas têm valores e tempos menores e, em parte, eu penso que é justo porque fisicamente nós somos diferentes dos homens” (M7).

“É irrevogável que o homem tem maior força física que a mulher, têm mais músculo e testosterona. As mulheres, por sua vez, têm mais agilidade, flexibilidade e perspicácia – são coisas diferentes. Ao nível da personalidade também identifico diferenças, os homens são mais ríspidos, diretos e não são picuinhas. As mulheres podem ser mais sensíveis” (M8).

Outra questão que é essencial destacar neste âmbito é a diferença de valores e de tempos entre sexos nas provas de aptidão física de admissão às Forças Armadas Portuguesas, processo que dá pelo nome de “discriminação positiva”. Constata-se através das participantes que existem diferenças entre

homens e mulheres no número de flexões e abdominais, bem como no tempo de que dispõem para o *cooper*.

Os dados disponibilizados pelo Exército Português permitem concluir que as provas de aptidão física de acesso à instituição são, de facto, diferentes entre os sexos. Enquanto o homem para ser considerado apto deve, no *cooper*, percorrer 2400 metros em 12 minutos, realizar 40 abdominais num minuto e, no mínimo, 3 flexões para obter a creditação mínima (10); a mulher, por sua vez, para atingir os mesmos créditos deve percorrer 2100 metros durante o mesmo período, fazer 33 abdominais e 1 flexão. Para atingir os créditos máximos (20) os valores são diferentes, por exemplo, o homem deve percorrer 3300 metros, realizar 70 abdominais e 13 flexões, já a mulher precisa de correr 3000 metros, fazer 63 abdominais e 11 flexões⁹⁸.

Quando questionadas em relação à situação, a maior parte das entrevistadas parece concordar com esta distribuição, uma vez que partem do pressuposto de que as mulheres têm efetivamente uma menor capacidade física quando comparadas com os homens. Algumas consideram que se não existisse esta diferenciação haveria menos mulheres na instituição porque lhes seria mais difícil passar nas provas.

“A exigência física é um pouco diferente para as mulheres, há a tal discriminação positiva, as mulheres nunca têm de fazer tanto como os homens. Penso que se não houvesse essa diferença haveria ainda menos mulheres na instituição, considero que essa distinção é essencial porque os homens e as mulheres têm capacidades físicas diferentes” (M6).

“Uma das provas é a corrida, as mulheres têm mais tempo para completar o percurso do que os homens, a nível de flexões e abdominais também há uma diferença numérica. Penso que é equitativo, é uma diferença justa, não sei até que ponto as mulheres poderiam entrar se os tempos e valores fossem iguais aos dos homens” (M9).

“As provas são as mesmas, os abdominais, as flexões e o *cooper*, a diferença está nos valores e nos tempos. Há uma tabela que estipula os valores e tempos de cada um, está adaptada às necessidades das mulheres” (M13).

⁹⁸ Exército Português – *Prova de Aptidão Física (PAF)*. [Consult. 31 agosto. 2023]. Disponível em: <file:///D:/Universidade/Mestrado/2%C2%BA%20Ano/Cap%C3%ADtulos/Inqu%C3%A9rito%20e%20Entrevistas/Prova%20de%20Aptid%C3%A3o%20F%C3%ADsica.pdf>

“O essencial é garantir igualdade e, para tal, é preciso ter as mesmas oportunidades – eu não posso fazer as mesmas provas físicas que o homem porque nesse contexto não terei as mesmas oportunidades, sou biologicamente diferente, talvez seja uma questão de equidade” (M14).

Por outro lado, algumas destas militares consideram que é possível as mulheres conseguirem atingir os mesmos parâmetros físicos dos homens. No entanto, para consegui-lo necessitam de um empenho e esforço acrescidos. Sendo que no caso dos homens essa questão nem sequer se impõe, na medida em que a categorização assimétrica de género associa a força física ao homem e a fragilidade à mulher como características naturais e biológicas.

“As mulheres, atualmente, treinam, fazem ginásio, as suas capacidades físicas estão ao mesmo nível que as dos homens ou até melhores” (M1).

“O essencial é cada um conhecer os seus limites e perceber até onde é que pode ir, na minha altura, se eu tivesse o mesmo treino físico que os rapazes podia ter feito menos tempo de corrida” (M2).

“Na recruta a parte física é colocada à prova e penso que as mulheres precisam de ter uma preparação muito maior para conseguirmos levar a recruta até ao fim” (M11).

“Os homens têm uma aptidão física diferente, há exceções porque certas mulheres conseguem igualar-se” (M15).

O entendimento destes estereótipos é particularmente crucial para compreender que os traços de personalidade da mulher, bem como as suas características físicas, são encarados como indesejáveis à profissão militar (Monte, 2020, p. 13). De facto, o ideal castrense é marcado por uma série de características masculinas: agressividade, força física, equilíbrio emocional e racionalidade. A mulher, por sua vez, era vista como emocional, frágil e instável. Portanto, a profissão militar era exclusivamente masculina.

Tradicionalmente, aliás, aquando do serviço militar obrigatório, a instituição militar assumia-se quase que como um “rito de passagem à vida adulta dos homens, mas também como um ‘ritual de diferenciação entre as categorias de masculino e feminino’” (Monte, 2020, p. 32). Efetivamente,

no plano simbólico-cultural, as Forças Armadas têm secularmente funcionado como um campo social produtor de referências sobre papéis sexuais, e, em particular, de uma conceção normativa da masculinidade, [...] os valores associados à força física e ao ideal da virilidade representam, nesta perspetiva, o pré-requisito da masculinidade (Carreiras, 1997b, p. 45).

A figura do homem-guerreiro, que aqui se apresenta, não existe isoladamente. Ela encontra sentido no âmbito de um sistema de representações sociais e relações de género. Isto porque, geralmente, acredita-se que a mulher é contra a guerra e o militarismo. Pode afirmar-se que nessa conceção simbólica, feminilidade e paz estão frequentemente associadas (Carreiras, 1997b, p. 47). Contudo, em circunstâncias excepcionais as mulheres foram recrutadas para combater, nomeadamente no contexto da 1.^a e da 2.^a Guerras Mundiais e, no caso português, também durante a Guerra Colonial:

quando chamadas a lutar em situação de combate, em tempos de crise nacional, as mulheres fazem-no e não se opõem necessariamente à guerra. Não podemos esquecer também que a guerra não é somente luta e que o esforço das mulheres no âmbito interno ou fora das linhas da frente ajudou a fazer a guerra (hooks, 2020, p. 102).

Ou seja, as mulheres eram integradas, sobretudo, para exercerem funções de serviços de apoio à atividade militar (saúde e apoio administrativo), possibilitando uma maior disponibilidade dos homens para a função guerreira. Por outro lado, a nível interno, as mulheres foram essenciais na produção agrícola e industrial, ocupando os lugares deixados vagos pelos homens mobilizados para a frente de combate. Não se tratou, de facto, de uma participação nos teatros de operações. Não deixa, ainda assim, de representar a entrada e a contribuição das mulheres para o esforço de guerra. Acreditamos que bell hooks procura, com este exemplo, evidenciar que a mulher não é inerentemente mais moral e ética do que o homem. É essencial reconhecer que as mulheres também agem violentamente ao aceitarem e desculparem a violência.

Adicionalmente, é possível dizer que a abertura da instituição militar às mulheres atenuou o peso dos padrões tradicionais baseados no físico e na virilidade, mas continua a ser um universo de relações marcado pela construção assimétrica de género (Monte, 2020, p. 33).

“Há quem diga que as mulheres são mais sensíveis ou que os homens são mais fortes, na realidade isso são conceções que nós interiorizamos, que estão na nossa cabeça e eu não concordo com isso. A profissão militar deveria ser uma profissão para todos, mas a mentalidade de algumas pessoas que estão cá dentro é retrógrada” (M4).

“Trabalhar na tropa sendo mulher não é fácil, a instituição é muito masculinizada porque há uma maior quantidade de homens na instituição” (M10).

A partir deste pressuposto, perguntou-se às militares entrevistadas se, na opinião delas, a profissão militar é uma profissão masculina ou feminina. Concluiu-se que a maioria das participantes encara a profissão militar como uma atividade ao acesso de ambos os sexos. Ainda assim, identificam que há certas especialidades e funções tidas como femininas: funções administrativas, logísticas e de serviços; por sua vez, os homens optam por funções mais operacionais (engenharia, artilharia, infantaria, entre outras).

“A profissão militar pode ser desempenhada pelos dois sexos, mas há funções mais masculinas e outras mais femininas. Há aqui tarefas que são mais para mulheres, por exemplo, o cargo de secretária, já a área da mecânica é uma especialidade mais masculina porque requer muita força e as mulheres têm menos força que os homens” (M6).

“Costuma-se dizer que o militar não tem sexo, mas eu penso que há especialidades mais direcionadas para a mulher e outras para o homem. Nas áreas da mecânica e pilotagem não há muitas mulheres, por outro lado, nas secretarias não se vê tantos homens” (M9).

Posto isto, é importante explorar os obstáculos e as dificuldades que as mulheres encontram ao ingressar em contextos de hegemonia masculina. Apesar da tendência para uma progressiva eliminação das normas e práticas discriminatórias entre militares de ambos os sexos, subsiste ainda um conjunto de constrangimentos que impedem a plena integração da mulher no universo militar. Identificam-se discrepâncias nas estruturas de poder, nas cadeias de comando, nas oportunidades e na representação numérica.

“Foi uma carreira durante muitos anos desempenhada exclusivamente por homens e, atualmente, as mulheres continuam a representar uma quantidade percentual pequena na instituição. Acho que a entrada tardia da mulher na instituição pode justificar a reduzida quantidade numérica” (M11).

As mulheres militares constituem um grupo numericamente reduzido quando comparado com o dos seus colegas homens e, como tal, têm uma elevada visibilidade no universo militar. Por esse motivo, as mulheres ficam sujeitas a uma elevada pressão na medida em que as pessoas têm dificuldade em

reconhecê-lhes o mérito e em acreditarem que desempenham devidamente as suas funções, o que faz com que elas acabem por trabalhar arduamente.

Com base na ideia expressa anteriormente, perguntou-se às participantes se alguma vez sentiram uma necessidade acrescida de provar as suas competências ou pressões para demonstrar um melhor desempenho por serem mulheres. Constatou-se que a maior parte das entrevistadas identifica que sente ou já sentiu que precisava de provar o seu valor e as suas capacidades para se afirmar na instituição militar.

“As pessoas dizem que não, mas no fundo uma pessoa tem de provar que merece estar aqui. Às vezes sou eu que coloco pressão em mim mesma, interiorizo que não posso falhar e sinto a todo o momento que preciso de provar as minhas capacidades. Tenho a ideia de que não posso errar para que o meu exemplo não impeça que venham mais mulheres, quero que eles percebam que podem vir mais mulheres” (M5).

“Constantemente, diariamente. Há muitas mulheres que não identificam essa pressão porque têm uma visão deturpada da realidade. As competências da mulher são sempre questionadas e postas à prova, no caso do homem essa questão nem sequer se coloca e não acredito que eles se sentem da mesma forma, a mulher tem sempre de fazer um pouco mais, demonstrar e provar mais” (M14).

A partir deste pressuposto, é perceptível que a grande visibilidade acarreta várias consequências, na medida em que as mulheres podem representar simultaneamente duas categorias, um grupo como um todo e as exceções à regra: i) por um lado, são consideradas exceções as mulheres militares que têm sucesso na sua área, quando estas são avaliadas de forma positiva o seu sucesso é considerado uma conquista individual, não sendo generalizado às restantes mulheres; ii) por outro lado, quando as mulheres cometem um erro, o seu exemplo é utilizado como símbolo de fracasso e insucesso, sendo generalizado a todas as outras.

“Um erro de uma mulher tem um peso muito maior do que um erro de um homem, basta uma ter uma atitude errada para que todas carreguem esse fardo. A mesma situação para mulheres e para homens não resulta na mesma consequência, a postura da mulher é muito mais notada e criticada” (M4).

“Apercebo-me em conversas com outras colegas que o erro do homem é encarado como normal e aceitável, ao passo que o erro de uma mulher é mais grave, se torna mais evidente e um exemplo transversal a todas as outras mulheres” (M7).

Em seguida, é notório que algumas mulheres relatam sentir-se isoladas e excluídas dos contextos de socialização masculina. Isto porque a reduzida representação numérica pode também representar o exagero das diferenças percebidas entre os sexos e, por consequência, criar barreiras entre eles.

“Sinto-me um pouco isolada e não quero ser inconveniente e fazer-me de convidada para o espaço deles ou para participar nas conversas” (M5).

“A relação com alguns dos meus pares não era a mais saudável, eles não tinham uma boa relação comigo por eu ser mulher, não gostavam da minha presença e colocavam-me de parte” (M14).

Por outro lado, no discurso das participantes é notório que estas fazem questão de explicar que determinados aspetos considerados particularmente femininos, tais como, pintar as unhas, usar maquilhagem, acessórios ou pintar o cabelo, são considerados dispensáveis – os estereótipos de género recorrentemente deterioram a imagem das mulheres, o que faz com que elas se virem contra a sua própria categoria. As entrevistadas indicam ainda que não têm esse género de hábitos porque não coincidem com as regras da instituição.

“Eu tive camaradas que apanharam chefes intragáveis, que implicavam com elas até pela cor das unhas que usavam. Eu nunca pintei as unhas de uma cor que achasse que não devia, nunca me coloquei a jeito, vim para a instituição porque quis e segui as regras” (M3).

“Aqui não dá para ser totalmente feminina, por exemplo, não posso dizer que parti uma unha porque eles iam logo rir-se de mim” (M5).

Em seguida, é evidente que as características das mulheres são habitualmente distorcidas para se adequarem a generalizações e preconceitos pré-concebidos. Algumas participantes, ao longo do discurso, referem-se às camaradas mulheres de forma pejorativa, valorizam os homens por não possuírem características negativas associadas ao feminino, por não serem conflituosos ou não serem

complicados, alegando que estas características negativas que as mulheres possuem provocam mau ambiente no local de trabalho.

“Gosto mais de trabalhar com homens do que com mulheres, mas isso está relacionado com o feitio e com a personalidade de cada um. As mulheres são mais dramáticas, os homens não” (M3).

“Ao nível da personalidade, os homens são mais ríspidos, diretos, não são picuinhas e as mulheres podem ser mais sensíveis” (M8).

Para além dos obstáculos acima identificados, um dos objetivos desta investigação passava também por explorar aspetos mais delicados no que concerne à discriminação de género, nomeadamente o assédio sexual. A maioria das participantes afirma nunca ter sido alvo desse tipo de situação, mas declara conhecer casos específicos. Ainda assim, recebemos um relato na primeira pessoa de uma situação de assédio sexual e um outro sobre um caso específico de uma militar não envolvida no estudo que nos foi descrito por uma das entrevistadas.

De forma a garantir o anonimato e a confidencialidade da mulher entrevistada optou-se por não descrever o testemunho de assédio, ainda assim, parece-nos crucial analisar a postura e o procedimento das Forças Armadas Portuguesas em relação à situação. A participante indica que comunicou o problema ao Gabinete da Perspetiva de Género e que este, por sua vez, lhe explicou a forma como podia proceder. A impressão que a entrevistada transmite é a de que houve um certo desencorajamento, por parte da entidade, a prosseguir com a queixa em função da posição hierárquica da pessoa envolvida. Explicaram-lhe que o militar era seu superior e que a possibilidade de ter um resultado positivo seria reduzida.

“Disseram-me que podia haver várias interpretações da situação e que podia não ser viável fazer queixa, até porque ele estava lá em cima e eu cá em baixo, ia ser uma guerra que não ia ganhar, a menos que tivesse uma prova e eu não tinha. Isto funciona tudo em função da hierarquia, independentemente de a pessoa ter errado, sendo superior a mim isto torna-se um bicho de sete cabeças. Só pelo facto de eu ser praça e a pessoa oficial logo aí é meio caminho andado. Ele vai sempre alegar que a brincadeira dele foi mal interpretada, é a minha palavra contra a dele” (M4).

Na mesma linha, o discurso de uma outra militar ajuda a compreender a forma como a instituição se posiciona em relação a queixas de assédio. Indica que há espaço para denunciar, abrir um

processo e averiguar a situação, mas se não houver provas sólidas a situação não avança e o responsável, na maior parte dos casos, não recebe qualquer advertência.

“A mulher acaba sempre por ser responsabilizada porque isto é um mundo de homens. A instituição, assim como a sociedade, é machista! Assédio é crime, mas eu não estou a ver a instituição a pagar um advogado para eu colocar outro militar em tribunal e a nível interno a questão não se resolve. Difunde-se a cultura do silenciamento e adota-se a postura do ‘isso vai dar muito trabalho’” (M3).

Contudo, é curioso notar que as militares, de certa forma, procuram justificar a situação através do comportamento sexual desviante de outras militares. Aparentemente, como algumas mulheres não impõem limites ou se relacionam com camaradas homens para obter benefícios, isso dá lugar a problemas deste género. Transmite-se, assim, a ideia de que a vítima é a principal responsável e não o agressor.

“Eu penso que esta questão também depende muito da posição que a mulher assume de início, nós como mulheres precisamos de estabelecer logo um limite porque isto é um mundo de homens e nós estamos a ir para o mundo deles” (M3).

“Isto também acontece porque ainda há mulheres que gostam de subir um bocadinho mais rápido e depois apanhamos este género de homens que pensam que todas são assim e por causa de uma a fama vai-se espalhando” (M4).

“Há mulheres que gostam de se envolver com vários homens, aqui na instituição não são vistas com bons olhos. Em todo o caso, a postura e o comportamento de uma mulher fá-los crer que as outras são iguais” (M15).

Por último, é importante destacar que no discurso das entrevistadas, quando estas são confrontadas diretamente com a questão da existência de discriminação de género na instituição militar, a maior parte das militares afirma não ter tido essa experiência. Existe uma tendência para sublinhar que não existem práticas discriminatórias em relação às mulheres, assim como não identificam qualquer resistência masculina à presença de mulheres nas Forças Armadas. Percebe-se que esta atitude advém sobretudo de militares que estão há algum tempo na instituição, as mulheres mais jovens demonstram

uma atitude mais crítica em relação à problemática da discriminação de género. Ainda assim, no decurso das entrevistas, várias mulheres reconheceram a existência de uma série de obstáculos e dificuldades a este nível.

“A nível de discriminação, não! Essa questão da igualdade de género é tudo muito bonito, mas eu nunca quis ser igual a um homem, não quero ser igual a ele em nada, sou diferente” (M3).

“Hoje sinto que há um cuidado cada vez maior por causa dessa questão da igualdade de género, há ali um certo receio em impor um tratamento igual. Isto choca-me! Quando eu entrei não havia esta questão da igualdade, não se falava em assédio sexual e não havia este tratamento diferenciado, na minha altura faziam questão de me tratar como igual, como homem” (M13).

Concluindo, as Forças Armadas Portuguesas incorporaram mulheres nos seus diversos ramos, postos hierárquicos, especialidades e modalidades de prestação de serviço. Contudo, continua a ser um universo marcado pela construção assimétrica de género, tendo em conta que a história dos princípios organizativos das Forças Armadas foi ela própria construída com base na masculinidade. Assim, identificam-se uma série de obstáculos e barreiras que impedem a plena integração da mulher na instituição militar: i) perceções, estereótipos e preconceitos em relação às características físicas e psicológicas da mulher; ii) uma elevada visibilidade, pressão e exclusão no campo militar em geral e nas relações intersexos. Passamos agora a apresentar uma reflexão em torno das interações intersexos e as relações hierárquicas.

6.2.3. As interações intersexos e as relações hierárquicas

Em relação à interação entre militares dos dois sexos, sob a perspetiva das mulheres, identificam-se alguns aspetos, comportamentos e atitudes, por parte dos militares homens, que nem sempre são bem interpretados. As participantes identificam um certo cuidado e proteção por parte de alguns superiores hierárquicos. Em relação à questão, “como descreve a formação militar para homens e mulheres? Há diferenças na forma de tratamento e de exigências ou há igualdade para todos a esse nível?”, a maioria das entrevistadas assume que grande parte dos homens adotam atitudes paternalistas.

“Na formação, como somos mulheres, os formadores são mais cuidadosos connosco. Alguns mostram uma certa preocupação, cuidado e proteção” (M5).

“A nível de formação é tudo igual, mas no treino físico o nível de exigência podia ser menor. Se eu não fizesse as flexões devidamente ninguém me dizia nada, mas com os homens era diferente. Podia haver ali um cuidado acrescido com nós mulheres” (M7).

“Eu sei que muitas vezes os instrutores têm um maior cuidado e atenção com as mulheres, com os homens eles têm tendência para ser mais brutos, até para evitar equívocos porque agora tudo é assédio sexual ou *bullying*, na minha altura não havia nada disto” (M15).

De facto, este tratamento nem sempre é bem visto por todas as mulheres: i) algumas delas concordam com esta atitude de proteção e cuidado e aceitam-na porque consideram, efetivamente, que as mulheres, por serem biologicamente diferentes, precisam de um tratamento diferenciado; ii) outras têm uma atitude crítica em relação à situação, uma vez que se sentem favorecidas e beneficiadas em comparação com os homens. Aliás, estas últimas transmitem a ideia de que estes comportamentos contribuem para a falta de oportunidades para demonstrar competências de trabalho, bem como para evidenciar a descrença dos homens em relação às capacidades profissionais das mulheres. Destaca-se, por outro lado, que algumas participantes justificam que esta situação é uma consequência do debate atual sobre as diferenças de género, questões com as quais não concordam e classificam como desnecessárias e exageradas.

“Num trabalho pesado o homem tem tendência a ajudar ou é ele que acaba por fazer esse género de tarefas, mas não vejo isso como sendo uma facilidade” (M16).

“O meu pelotão foi exclusivamente feminino, mas eu gostava que tivesse sido misto. Sentia que os comandantes nos tratavam de maneira diferente em relação aos pelotões masculinos, com eles eram mais duros e rípidos, já connosco havia um maior cuidado e atenção. Não concordo porque se formos para a guerra não há diferenças na forma de tratamento” (M8).

Por outro lado, algumas das militares entrevistadas acreditam que as diferenças na forma de tratamento e de exigências têm relação com a crise de efetivos nas Forças Armadas Portuguesas. De

facto, como há falta de pessoal as participantes acreditam que o objetivo da instituição é procurar manter os efetivos que existem e, por esse motivo, procuram ter um comportamento mais delicado e ligeiro.

“Identifico um maior cuidado para com as mulheres por parte dos chefes, mas penso que isso também poderá estar relacionado com a falta de pessoal e a necessidade de querer segurar os que entram na instituição. Eles para os homens são mais duros, ríspidos e agressivos na forma de falar” (M8).

Efetivamente, várias participantes mencionam a questão da falta de efetivos na instituição militar. Uma notícia publicada pelo *Diário de Notícias* permite concluir que a Ministra da Defesa, Helena Carreiras, considera que é necessário criar medidas de incentivo à carreira militar, de forma a tornar a profissão mais atrativa, para que seja possível conseguir aumentar o número de efetivos e reter os que existem⁹⁹. Os testemunhos das militares enumeram uma série de aspetos que fazem com que a profissão militar não seja aliciante e apelativa:

“Nós temos muita falta de pessoal, os mais novos não querem vir para cá. Há falta de pessoal porque os incentivos que nos dão são muito inferiores aos que atualmente já vemos lá fora. O ordenado não é atrativo, há pessoas a trabalhar numa caixa de supermercado que ganham mais do que alguém aqui que passa meses no mar, é ridículo!” (M4).

“A carreira, neste momento, não é atrativa. Há vantagens: o salário é garantido, temos direito a alojamento, alimentação e seguro de saúde. Há desvantagens: os salários não são atrativos, somos militares 24 horas por dia e precisamos de estar sempre disponíveis e podemos ser colocados longe de casa. Eu posso ir hoje para Lisboa ou para os Açores amanhã, não sei. Não há estabilidade familiar ou pessoal” (M8).

Em seguida, identificam-se outros problemas em relação à incorporação de mulheres nas Forças Armadas Portuguesas. Percebe-se que ainda existe resistência à presença da mulher, sobretudo na geração dos militares mais velhos.

⁹⁹ Ministra diz que não há soluções mágicas contra falta de efetivos nas FA [Em linha]. *Diário de Notícias*, 2023. [Consult. 31 de agosto. 2023]. Disponível em: <https://www.dn.pt/politica/ministra-diz-que-nao-existem-solucoes-magicas-contrafalta-de-efetivos-nas-fa-16206247.html>.

“Isso depende muito das pessoas que nós encontramos, já tive chefes com uma mentalidade muito fechada e superiores com uma mentalidade mais aberta, encontrei superiores que diziam que a instituição não devia ter mulheres. Os mais velhos costumam ter uma mentalidade mais retrógrada” (M4).

“Alguns dos formadores ainda tinham uma mente muito fechada em relação à presença de mulheres, sobretudo em relação às mulheres que tentam quebrar barreiras. Fizera-me alguma pressão psicológica, houve quem me dissesse ou me incentivasse a desistir da minha especialidade. Penso que eles podem ter receio da presença de mulheres, receio de se sentirem inferiores e de não saberem como comportar-se. Alguns homens pensam que a mulher vem para destabilizar e quebrar a dinâmica deles” (M5).

“Ainda hoje há homens que não concordam com a presença de mulheres no Exército, sobretudo os militares mais velhos, os mais novos têm uma maneira de pensar diferente. Quando os mais velhos entraram não havia mulheres, portanto, eles tiveram de se adaptar” (M15).

Por outro lado, parece existir um certo reconhecimento por parte das militares entrevistadas do esforço dos homens em alterar o vocabulário e a linguagem na presença de mulheres, contudo, admitem que, na sua ausência, as atitudes se mantêm inalteradas. Ou seja, identifica-se um cuidado acrescido quando as mulheres estão por perto, à partida, procuram ser mais delicados e menos machistas, mas em certos momentos isso não acontece e há relatos de conversas e comentários menos próprios na presença física de mulheres.

“Ouvem-se muitos comentários depreciativos. Sinto que não tenho muita liberdade, a tropa é um meio muito pequeno e tudo se sabe, falar com um camarada homem dá lugar a insinuações de que pode haver algum envolvimento entre nós e muitas vezes nem é verdade” (M10).

“Tive uma situação desagradável com um subordinado que não lidou muito bem com o facto de receber ordens minhas por ser mulher, fez alguns comentários menos próprios – ‘aquela mulherzinha pensa que vem para aqui mandar’ –, mas a situação foi resolvida” (M14).

“Ouvem-se sempre uns comentários desnecessários, mas o essencial é desvalorizar. Eles, às vezes, dizem as coisas na brincadeira também. Quando é um superior a dizer não posso responder, mas quando é alguém que está ao mesmo nível que eu, respondo” (M15).

Por fim, a última dimensão de análise a este nível centra-se nas experiências de mulheres que ocupam cargos de chefia. Nesta dimensão, identificam-se um conjunto de preconceitos e juízos de valor acerca das capacidades e qualidades profissionais da mulher, menosprezadas quando comparadas com as capacidades masculinas. Os cargos de liderança são consecutivamente atribuídos ao homem, isto porque os valores e as tradições sociais ditam que as mulheres não reúnem as qualidades e características necessárias para os ocupar. As mulheres que conseguem quebrar esta barreira ficam sujeitas a uma elevada pressão.

“A minha especialidade é maioritariamente desempenhada por homens e eu chefiar homens e, como tal, sinto sempre alguma pressão para provar que consigo fazer o mesmo que qualquer homem faria ou até melhor. Isto é um estigma que persegue todas as mulheres, sobretudo quando se desempenha cargos de chefia, as mulheres têm de provar que são efetivamente boas. Penso que as mulheres têm sempre essa pressão acrescida” (M6).

Efetivamente, a maioria das participantes identifica alguns problemas de liderança em relação a pessoas sob o seu comando. Algumas delas reconhecem que procuram ter uma postura mais participativa e interativa – explicar aos seus subordinados as suas decisões e ouvir as opiniões –, ainda assim, admitem que, por vezes, é essencial adotar uma postura mais autoritária e agressiva para lidar com insubordinações. A maior parte das militares acredita que os problemas de liderança e comando estão diretamente relacionadas com a personalidade e temperamento do indivíduo, não tendo qualquer associação com o género.

“Há camaradas que têm muitas dificuldades em impor-se, mas penso que isso está relacionado com o feitio, eu tenho declaradamente mau feitio, não deixo e não admito determinadas situações, nem para subalternos, nem para superiores” (M3).

“Comandar homens não é nada fácil. Por exemplo, ao chefiar um pelotão um colega homem tem tendência para ser mais agressivo na forma de falar e na atitude, ao passo que eu procuro ser mais

calma. Isso depende da personalidade de cada um, há quem berre e seja mais agressivo e há quem procure ser mais calmo, mas o essencial é cumprir o objetivo. Eu, pessoalmente, gosto de explicar aos meus subordinados as minhas decisões, mas podia não fazê-lo porque sou a comandante e eu é que decido, mas há uma diferença entre ser chefe e ser líder: o chefe dá as ordens, já o líder participa das atividades e dá o exemplo. Pode haver casos em que os subordinados homens se posicionem contra as nossas decisões, mas se nós formos diretas e incisivas desde o início não haverá problemas” (M15).

Um dado curioso em relação a este aspeto surge de uma entrevistada jovem que desempenha funções no posto de oficial, que acredita que os problemas de liderança com os quais se depara não estão relacionados com questões de género, mas com diferenças de idades.

“Encontrei um obstáculo desde que entrei, mas penso que não tem nada a ver com o facto de ser mulher, parece-me mais uma questão de diferença de idades. Sou oficial e, como tal, tenho abaixo de mim todos os sargentos e praças. Quando entrei custou-me um pouco lidar com o facto de chefiar pessoas que têm a idade dos meus pais e há pessoas que não encaram isso com facilidade e dizem – ‘esta miúda já pensa que manda’. As pessoas mais velhas têm a mentalidade muito vincada e têm dificuldade em lidar com este género de questões” (M8).

Em seguida, reflete-se acerca do conflito entre a total dedicação requerida pelas exigências profissionais, as responsabilidades familiares e a maternidade.

6.2.4. A conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades familiares

A última dimensão de análise desta investigação pretende aferir de que forma a mulher consegue conciliar o serviço militar, a vida familiar e a maternidade. Em primeiro lugar, no inquérito por questionário, pedia-se às militares que classificassem de 0 a 10 o grau de compatibilidade que sentiam existir entre o serviço militar, a maternidade e a vida familiar. Posto isto, determinou-se que as classificações de 0–2 se considerariam como "nada compatível", 3–4 "pouco compatível", 5–6 "relativamente compatível", 7–8 "compatível" e 9–10 "muito compatível".

No que concerne à compatibilidade entre o serviço militar e a vida familiar, conclui-se que a maioria das militares inquiridas considera estas duas esferas como “nada compatíveis” e “pouco compatíveis” (38,4%). Ainda assim, há uma quantidade percentual relativamente elevada de mulheres

que as classificam como “compatíveis” e “muito compatíveis” (34,1%). Por sua vez, cerca de 27,5% destas militares consideram-nas “relativamente compatíveis”. Quanto à compatibilidade que sentem existir entre o serviço militar e a maternidade, cerca de 43,1% das militares considera que as duas áreas são “nada compatíveis” e “pouco compatíveis”. Já 33,2% das mulheres inquiridas classificam-nas como “compatíveis” e “muito compatíveis” e 23,7% como “relativamente compatíveis”.

Um aspeto importante a destacar a este nível é a associação entre a modalidade de prestação de serviço e a existência ou não de filhos. É visível que a maior parte das inquiridas em regime de contrato não tem filhos (64,2%), ao passo que o número de mulheres que prestam serviço nos quadros permanentes e têm filhos é de 90,5%. Esta distribuição não tem nada de paradoxal, uma vez que as mulheres que cumprem serviço militar nos quadros permanentes têm uma situação profissional estável e segura. As mulheres em regime de contrato, regra geral, saem da instituição ao fim de 6 anos e, como tal, a decisão de ter filhos pode ser influenciada pela instabilidade no emprego.

Em segundo lugar, é notório que um dos aspetos mais enunciados nos testemunhos das militares entrevistadas é o conflito entre a total dedicação requerida pelas exigências profissionais e as responsabilidades familiares.

“Foi mais difícil quando estive embarcada porque o meu filho tinha 13 meses. Custa! Fiquei 3 meses sem ver os meus filhos, mas eu já era militar antes de ser mãe” (M1).

“Fui colocada nas ilhas, sozinha, com um filho pequeno e com o meu marido embarcado. Nunca me perguntaram: ‘Como é que vais? Como é que estás? Quem vai cuidar do teu filho?’ Não existe qualquer tipo de apoio, a instituição não está preparada a nenhum nível para prestar qualquer tipo de apoio aos militares ou aos seus familiares, zero!” (M3).

“Em relação à vida familiar, depende. Há dias mais difíceis que outros, quando estive em missão a dinâmica era diferente, o meu marido tem um emprego civil e os meus pais ajudavam-nos, mas se não tivesse os meus pais seria diferente, a instituição não está preparada para dar auxílio a este nível” (M7).

“É difícil, foi difícil e continua a ser difícil. A minha especialidade implica fazer trabalhos noturnos, tenho horários complicados e faço serviços de 24 horas” (M9).

Esta dificuldade de conciliar a vida pessoal e a vida profissional influencia certamente as estratégias e opções de carreira das mulheres militares. O problema parece acentuar-se depois de as mulheres experienciarem a maternidade. As participantes enumeram algumas dificuldades com as quais tiveram de lidar durante a maternidade e após serem mães.

“Penso que onde existe maior desigualdade nas Forças Armadas é a partir do momento que se deixa de estar disponível, ou seja, enquanto a mulher é solteira, não tem filhos ou o seu marido não a condiciona de alguma maneira e facilita o seu serviço, a discrepância não se nota. No entanto, a partir do momento em que é mãe a situação muda por completo” (M3).

“Conciliar o serviço militar com a maternidade foi uma guerra. Enquanto uma pessoa consegue fazer vários turnos é útil, mas quando começam a surgir algumas limitações, próprias da gravidez, basicamente querem correr connosco” (M4).

“Sinto que podemos ser prejudicadas nas avaliações físicas anuais por termos sido mães, eu não fui porque a pessoa que me avaliou teve a sensibilidade de perceber que fui mãe e não estava na minha melhor forma física. Fui uma exceção porque a maioria das mulheres é prejudicada. O facto de usufruir da licença de maternidade e não estar cá tem influência nesses resultados” (M15).

Por outro lado, verifica-se que a maternidade é a principal causa para a adoção de atividades profissionais menos exigentes e horários mais regulares, o papel de mãe parece sobrepor-se ao papel da profissional.

“Aqui comecei a sentir a diferença, há uma mudança na dinâmica da carreira depois de ser mãe. Quando o meu filho entrou em idade escolar tomei a decisão de pedir transferência para uma especialidade mais calma na área da administração” (M13).

Paralelamente, as políticas destinadas à maternidade, nomeadamente, licenças de maternidade ou horários flexíveis para a amamentação são mencionadas pelas entrevistadas. Algumas delas mencionam que tiveram uma experiência positiva a essa parte, mas outras indicam que estas licenças são recorrentemente encaradas com negatividade. No geral, as mulheres sentem algum desconforto,

por parte dos homens, pelo facto de fazerem uso destas políticas – aliás, uma das militares entrevistada demonstra-se um pouco incomodada com as mesmas.

“Do meu segundo filho tive uma gravidez de risco e fui para casa às 12 semanas e isto foi encarado como se eu estivesse de férias, quando voltei ao serviço depois dos 6 meses de licença perguntaram-me se as férias tinham sido boas” (M3).

“Queriam que eu abdicasse do meu período de amamentação para cumprir o horário completo, não cedi e a situação complicou-se, garantiram-me que após os meus 120 dias de licença ia ser destacada para outra unidade” (M4).

“Na minha altura, para pedir uma dispensa de exercícios e de serviços ou para pedir funções adequadas ao meu tempo de gestação, tinha de ser presente a uma junta médica. Não havia sensibilidade da parte deles e muito menos legislação prevista para a situação. Atualmente, ela com um dia ou dois de gestação já entrega um atestado de gravidez de risco, entra de baixa e volta passado 1 ou 2 anos, não faz o menor sentido” (M13).

Para além disto, conclui-se através do discurso das militares entrevistadas que a gestão de carreira das mulheres militares é mais fácil no caso do seu companheiro ser igualmente militar, uma vez que enriquece o esforço e diligência face ao estilo de vida do casal.

“Conciliar o serviço militar com a vida familiar foi, de certa forma, fácil. O meu companheiro também é militar, nem sempre era possível estarmos juntos, mas como temos a mesma vida nós compreendíamos a situação. É sempre mais fácil estar com alguém que vive a mesma realidade e compreende esta vida” (M4).

“O facto de o meu marido ser militar torna a gestão da vida familiar mais fácil, ele compreende a minha situação. Por exemplo, caso o meu marido esteja destacado para uma missão, como temos filhos a lei não permite que eu seja destacada para serviços de 24 horas ou para fazer trabalhos noturnos” (M9).

Por outro lado, algumas mulheres indicam que no local de trabalho procuram ajustar-se para conseguirem conciliar a vida profissional e familiar, fazem troca de serviços para estarem disponíveis se necessário, trocam folgas e contam com a boa vontade dos camaradas neste processo. Todavia, as participantes explicam que esta sensibilidade não é partilhada por todos os colegas, normalmente os militares mais velhos são menos compreensivos a este nível.

“Dependemos da camaradagem para conseguir conciliar a vida familiar com o serviço, para sair mais cedo e acompanhar um parente a uma consulta, para o aniversário do filho ou para cuidar do filho doente. Esta entreajuda acontece nas camadas mais jovens. Os mais velhos, que fizeram a sua carreira militar e a mulher tomou conta dos filhos, se eles estavam doentes, se elas os iam buscar às 18:00 ou às 20:00 eles não sabiam ou não se inteiravam da situação – a realidade era outra, os problemas familiares ou as responsabilidades com os filhos não os atingiam. Esses com os filhos criados ou com netos não oferecem tanta sensibilidade ou disponibilidade a este nível” (M3).

Posto isto, apresenta-se, em seguida, uma síntese conclusiva em relação aos constrangimentos sentidos pelas mulheres na instituição militar portuguesa, bem como uma reflexão em torno de todo o processo que envolveu a comunicação com a instituição militar, a seleção das participantes e a realização das entrevistas.

6.3. Reflexão

O objetivo central deste estudo é contribuir para o estudo das questões de género em contexto militar, procurando aferir o impacto da cultura no processo de construção social do género e a sua influência na carreira militar das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas. Assim, realizaram-se entrevistas a mulheres militares das Forças Armadas, através das quais foi possível escrutinar o impacto dos estereótipos de género na carreira militar feminina e compreender o contexto, a realidade e as perspetivas de integração que as mulheres encontraram ao ingressar em funções, até aí, exclusivamente masculinas. Em simultâneo, foi construído um inquérito por questionário com o objetivo de averiguar as motivações das mulheres para o alistamento nas Forças Armadas Portuguesas. Posto isto, no decorrer da análise realizada neste capítulo foi possível concluir que a situação das mulheres militares intensifica as conceções e perceções sexuais e de género existentes na sociedade civil.

Em primeiro lugar, é essencial mencionar as conclusões que se retiraram em relação às motivações da mulher para o alistamento na instituição militar portuguesa. Em termos gerais, no que concerne ao inquérito por questionário, é perceptível que a maioria das mulheres inquiridas se alistou movida pela ambição, gosto ou identificação com a profissão militar e, ao mesmo tempo, influenciada por motivos de ordem material, a estabilidade financeira e profissional.

Em relação às motivações pessoais que influenciaram, no caso das entrevistas, as mulheres a entrar ao serviço nas Forças Armadas Portuguesas, identifica-se um padrão ligeiramente diferente do anterior. A maior parte das militares entrevistadas optou pela profissão militar por considerá-la uma carreira que lhes garantiria estabilidade financeira e profissional – a esmagadora maioria destas mulheres identifica como fator a falta de recursos financeiros para prosseguir os estudos e a possibilidade de ter um emprego seguro e bem remunerado. Por outro lado, uma parte significativa destas mulheres identifica que o histórico familiar ligado à instituição militar influenciou a sua decisão de seguir esta área – muitas delas têm elementos na família que cumpriram o serviço militar obrigatório e, posteriormente, fizeram carreira militar. Ao passo que, no caso do inquérito por questionário, a influência familiar ou do grupo de amigos na decisão de alistamento nas Forças Armadas Portuguesas teve uma expressão pouco significativa.

Em segundo lugar, no que concerne às perspetivas de progressão de carreira, é perceptível que a maioria das participantes não tem muitas aspirações e expectativas profissionais. Os níveis de respostas negativas parecem ter uma associação com as modalidades de prestação de serviço e com a distribuição hierárquica das militares: i) as militares em regime de contrato conseguem permanecer na instituição por um período de até 6 anos, findo o qual têm obrigatoriamente de procurar outras opções profissionais; ii) as inquiridas que se concentram nos postos mais baixos da hierarquia têm menores possibilidades de progressão e, como tal, níveis mais baixos de expectativas e aspirações profissionais; iii) as mulheres que pertencem aos quadros permanentes transmitem uma certa sensação de desilusão em relação à estagnação da sua situação militar.

Em seguida, no que concerne aos obstáculos e constrangimentos sentidos pelas mulheres na instituição militar portuguesa, identificaram-se uma série de aspetos. Verificamos que as características físicas e psicológicas da mulher têm uma influência negativa na carreira militar feminina, uma vez que as participantes entrevistadas possuem uma visão estereotipada dessas mesmas características. Identificamos que as diferenças percebidas ao nível físico entre os sexos motivou um tratamento e um nível de exigência distintos – discriminação positiva. Percebemos que alguns militares superiores hierárquicos têm um maior cuidado e proteção com as mulheres – atitudes paternalistas. Observamos

que as mulheres caracterizam que a conciliação entre a instituição militar, a vida familiar e a maternidade é difícil. E, por fim, a questão do assédio sexual surge, ainda que com pouco destaque, nesta investigação.

Por outro lado, ainda nesta dinâmica, fruto da excessiva visibilidade da mulher na instituição militar, verificamos a existência de uma série de dificuldades que impedem a plena integração da mulher no universo militar. As participantes salientam a elevada pressão que sentem para demonstrar um bom desempenho profissional, relatam o peso do exemplo negativo de outras mulheres no seu percurso – evidenciam que o erro da mulher adquire maior proporção e mais consequências –, explicam que, por diversas vezes, se sentem isoladas e excluídas dos contextos de socialização masculina e referem que ainda existe alguma resistência à presença da mulher na instituição, sobretudo na geração dos militares mais velhos.

Por último, é importante destacar que no discurso das entrevistadas, quando estas são confrontadas diretamente com a questão da existência de discriminação de género na instituição militar, a maior parte das militares afirma não ter tido essa experiência. Identifica-se uma tendência para sublinhar que não existem práticas discriminatórias em relação às mulheres, mas, ainda assim, no decurso das entrevistas, várias mulheres reconheceram a existência de uma série de obstáculos e dificuldades a este nível.

Depois disto, é crucial refletir sobre todo o processo que envolveu a comunicação com a instituição militar, a seleção das participantes e a realização das entrevistas. Em relação ao processo de comunicação com a instituição é essencial descrevê-lo, até porque a seleção, o contacto com as participantes no estudo e a realização das entrevistas necessitou de autorização por parte da instituição militar portuguesa para se poder concretizar.

O processo de comunicação com a instituição foi estabelecido pelo orientador científico do projeto, uma vez que a instituição militar exigiu que a comunicação e todos os procedimentos necessários para a aplicação do inquérito e a realização das entrevistas fossem tratados a nível institucional. Sendo assim, estabeleceu-se contacto em outubro de 2022, explicitando-se o propósito científico do projeto, bem como os objetivos da investigação e o número de militares e unidades necessários para realizar o inquérito e as entrevistas. Acrescentou-se também, em formato pdf., o inquérito por questionário e o guião de entrevista que pretendíamos aplicar. Após a aprovação e permissão da instituição para avançar com as entrevistas e o inquérito, definimos que devido à distribuição geográfica das unidades militares e do contingente militar feminino algumas entrevistas deveriam ser realizadas em formato *online* através

da plataforma *Zoom* e outras presencialmente, consoante a proximidade geográfica das unidades. Por sua vez, o inquérito foi aplicado em formato online e através da plataforma *Google Forms*.

Posto isto, parece-nos essencial refletir sobre os obstáculos que encontramos, em relação ao contacto com a instituição, no desenvolvimento deste projeto. Em primeiro lugar, as Forças Armadas estabeleceram que a comunicação apenas poderia ocorrer a nível institucional e com um professor responsável. Ao passo que o Exército ofereceu maior resistência a contactar comigo, a Marinha e a Força Aérea tiveram uma postura totalmente diferente. Isto permite-nos levantar algumas interrogações: i) por que motivo na minha condição de licenciada, aluna de mestrado e investigadora não posso entrar em contacto com a instituição e realizar pedidos desta natureza? ii) terá a minha condição de mulher alguma influência nesta situação?

Em segundo lugar, do ponto de vista ético e científico, a validação prévia dos questionários ou guiões de entrevista coloca um conjunto de problemas e limitações, pois a exigência de aprovação institucional poderia influenciar e definir os contornos dos assuntos a abordar. Segundo Ann Stoler, “as instituições criam lugares sombrios nos quais nada pode ser visto e nenhuma pergunta pode ser feita, [...] os arquivistas são os primeiros a notar que, para entender um arquivo, é preciso compreender as instituições a que ele atende” (Stoler, 2009, p. 25). As Forças Armadas são uma instituição fortemente hierarquizada e tradicional e, como tal, investigá-la requer uma série de formalidades e burocracias.

Posteriormente, determinou-se que o ideal seria que a amostra fosse suficientemente diversificada em termos de posto hierárquico, dado que seria importante entrevistar mulheres a desempenhar cargos de oficial, sargento e praça. Contudo, a amostra não é representativa da realidade militar, os dados indicam que as mulheres ocupam as posições mais baixas da hierarquia e se encontram sub-representadas em cargos de chefia. A maioria das militares que responderam ao inquérito por questionário presta serviço nos quadros permanentes (63%) e pertence ao corpo de oficiais (52,2%). No que se refere às entrevistas em profundidade, a situação repete-se, uma vez que 9 das 16 militares entrevistadas fazem parte dos quadros permanentes e 12 desempenham cargos de chefia. Desta forma, teria sido conveniente entrevistar uma amostra mais realista e representativa da distribuição hierárquica das mulheres nas Forças Armadas Portuguesas.

Por outro lado, as entrevistadas foram selecionadas pela própria organização, o contacto e o agendamento das entrevistas, à exceção da Marinha, foi assegurado e efetuado pelas Forças Armadas. Em relação a este aspeto identificam-se alguns problemas: i) por um lado, a instituição selecionou mulheres que desempenham funções e especialidades pouco convencionais e, como tal, facilmente identificáveis; ii) por outro, o facto de a instituição ter conhecimento de quem foram as participantes

envolvidas no estudo pode ter influenciado o testemunho das militares, estas podem ter-se sentido pressionadas a adotar determinado discurso.

É possível que esta situação tenha influenciado a reação negativa de uma das militares envolvidas no estudo, a pessoa questionou o guião de entrevista e classificou-o como tendencioso, uma vez que lhe parecia que o mesmo procurava afirmar expressamente que existia desigualdade de género na instituição. A impressão que transmitiu é que estava com receio das repercussões que a entrevista poderia ter na sua carreira, isto porque a militar em questão pertencia ao quadro permanente.

Por último, no que concerne à realização das entrevistas, é possível levantar algumas dificuldades. De início, parece-nos que a experiência via *Zoom* foi mais produtiva, rica em termos de informação e cómoda, quer para nós, quer para as militares entrevistadas. Por sua vez, nas entrevistas presenciais a situação foi mais complexa e delicada, especificam-se alguns constrangimentos: i) a receção e o acolhimento em determinadas unidades não foram os mais agradáveis; ii) disponibilizaram-nos, na maior parte dos casos, uma sala localizada no edifício da chefia, condições em que seria possível ouvir toda a conversa – é provável que este aspeto, conjugado com a entrada sucessiva do superior no espaço, tenha influenciado e condicionado o discurso e a postura da militar entrevistada; iii) por outro lado, o acesso prévio das militares ao questionário condiciona os resultados da investigação, na medida em que lhes é possível desenvolver e seguir um determinado discurso. Desta forma, seria mais conveniente, em futuras investigações, promover uma maior liberdade e privacidade nestes aspetos.

Este capítulo centrou-se na apresentação do contexto que as mulheres encontram ao ingressarem no universo militar português, bem como os constrangimentos, desigualdades e dificuldades de integração que as mulheres experienciam ao ingressar em contextos profissionais maioritariamente desempenhados pelo sexo masculino.

Conclusões

Na década de 1990 foram reunidas as condições que permitiram o acesso definitivo das mulheres às Forças Armadas Portuguesas. Contudo, este foi um processo longo, complexo e marcado por avanços e retrocessos. A mulher possui abertura legal para incorporar a instituição militar portuguesa, no entanto, permanecem vigentes uma série de desigualdades e barreiras que impedem a plena integração feminina. Efetivamente, a instituição militar é, ainda, um setor onde a assimetria de género é bastante evidente.

O principal objetivo que presidiu à realização desta pesquisa foi o de aferir o impacto da cultura no processo de construção social do género e a sua influência na carreira militar das mulheres. Concluiu-se que o posicionamento das mulheres militares reproduz e intensifica as conceções e perceções sexuais e de género existentes na sociedade civil: o trabalho feminino é considerado inferior, menos qualificado e pior remunerado.

Ou seja, a construção social do género definiu características, comportamentos e expectativas associadas à mulher, elaboradas a partir de critérios biológicos, que a mesma devia seguir e que a sociedade em geral esperava que ela reproduzisse. Os estereótipos sexuais associam ao sexo feminino traços de passividade, submissão, dependência, emotividade e fragilidade emocional e corporal. Sendo assim, é perceptível que os traços físicos e psicológicos da mulher não correspondem ao ideal castrense em que assenta a instituição militar. Este é marcado por uma série de características associadas ao homem: agressividade, força física, virilidade, equilíbrio emocional e racionalidade. Deste modo, parece existir um certo desencontro entre o ser mulher e o ser militar.

Este aspeto parece acentuar-se particularmente nos postos hierarquicamente mais elevados. As mulheres são praticamente excluídas das posições de liderança, estes parecem ser quase exclusivamente atribuídos a homens porque, embora tal nunca seja afirmado pela instituição militar, os valores e as tradições culturais ditam que as mulheres não reúnem as qualidades necessárias para os ocupar. Por outro lado, em relação à modalidade de prestação de serviço, é notório que as mulheres têm uma representatividade percentual muito pouco significativa nos quadros permanentes, isto porque nos quadros permanentes apenas ingressam os militares em funções de sargento e de oficial, por esse motivo, é um regime de prestação de serviço não aplicável ao posto de praça (o mais comum entre as mulheres militares) e, como tal, uma condição de difícil acesso às mulheres. Assim, as mulheres ocupam os postos mais baixos e os regimes de prestação de serviço que não envolvem um vínculo permanente com a instituição, menos bem remunerados e menos prestigiados.

Acreditamos que a construção social do género tem um impacto significativo na carreira militar da mulher. O conjunto de estereótipos e preconceitos acerca das suas capacidades e qualidades profissionais, promovem as assimetrias de género no universo militar português. Verificámos, através da realização de entrevistas em profundidade a mulheres militares das Forças Armadas Portuguesas, que as características físicas e psicológicas da mulher têm uma influência negativa na carreira militar feminina, uma vez que as participantes entrevistadas possuem uma visão estereotipada dessas mesmas características. Identificámos que as diferenças percebidas ao nível físico entre os sexos motivou um tratamento e um nível de exigência distintos – discriminação positiva. Percebemos que alguns militares superiores hierárquicos têm um maior cuidado e proteção com as mulheres – atitudes paternalistas. Observámos que as mulheres consideram que a conciliação entre a instituição militar, a vida familiar e a maternidade é difícil. E, por fim, a questão do assédio sexual surge, ainda que com pouco destaque, nesta investigação.

Por outro lado, ainda nesta dinâmica, fruto da excessiva visibilidade da mulher na instituição militar, uma vez que a participação feminina continua a ser pouco significativa quase 30 anos após a abertura da instituição militar à mulher – os dados mais recentes, relativos a 2021, indicam que as mulheres representam apenas 13% do total de efetivos das Forças Armadas Portuguesas –, verificamos a existência de uma série de dificuldades e constrangimentos sentidos pelas mulheres na organização. As participantes salientam a elevada pressão que sentem para demonstrar um bom desempenho profissional, relatam o peso do exemplo negativo de outras mulheres no seu percurso – evidenciam que o erro da mulher adquire maior proporção e mais consequências –, explicam que, por diversas vezes, se sentem isoladas e excluídas dos contextos de socialização masculina e referem que ainda existe alguma resistência à presença da mulher na instituição, sobretudo na geração dos militares mais velhos.

Posto isto, é importante destacar que no discurso das entrevistadas, quando estas são confrontadas diretamente com a questão da existência de discriminação de género na instituição militar, a maior parte das militares afirma não ter tido essa experiência. Identifica-se uma tendência para sublinhar que não existem práticas discriminatórias em relação às mulheres, mas, ainda assim, no decurso das entrevistas, várias mulheres reconheceram a existência de uma série de obstáculos e dificuldades a este nível.

Em seguida, é essencial refletir acerca da postura e da reação dos vários partidos políticos com representação parlamentar em Portugal em quatro momentos fundamentais: i) em 1990, a abertura legal das Forças Armadas Portuguesas às mulheres; ii) em 1999, o fim do serviço militar obrigatório; iii)

em 2010, a extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional; iv) em 2020, a criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

Nas discussões parlamentares analisadas ao longo da dissertação, nas deliberações sobre a redução do tempo de prestação de serviço militar e sobre o fim do serviço militar obrigatório, a questão da participação militar feminina nas Forças Armadas Portuguesas não se apresentou como um tópico de análise relevante na discussão política e pública. Desta forma, o estudo destes discursos revelou que a incorporação das cidadãs nas Forças Armadas Portuguesas estava longe de ser uma preocupação para os partidos e para os deputados. Parece-nos, assim, que a omissão da situação militar da mulher destes discursos denota a posição secundária que a mulher ocupava na instituição militar.

Ainda assim, a partir destas deliberações parlamentares, a situação da mulher na organização modificou-se rapidamente: i) em primeiro lugar, em 1990, com a publicação de regulamentação que fixava as classes, os serviços e as especialidades abertos às mulheres, em cada um dos ramos da instituição militar – em 1991, a Força Aérea e o Exército estabeleceram as condições de prestação de serviço militar para as cidadãs do sexo feminino e, em 1992, a Marinha estabeleceu que as mulheres podiam voluntariamente candidatar-se à prestação do serviço militar; ii) em segundo lugar, em 1999, com o fim do serviço militar obrigatório e a instituição do modelo de prestação de serviço exclusivamente voluntário, através da análise da evolução dos efetivos militares femininos no nosso país é perceptível que o período subsequente ao fim da conscrição obrigatória foi acompanhado por um aumento significativo do contingente militar feminino – deste modo, o fim do serviço militar obrigatório foi preponderante para a incorporação da mulher na instituição militar portuguesa.

Em relação à extensão às jovens cidadãs da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional, não houve um debate sobre a questão. Com o fim da conscrição obrigatória implementou-se o Dia da Defesa Nacional cuja comparência passou a ser um dever militar de todos os cidadãos do sexo masculino que completassem 18 anos de idade, mas este dever estendeu-se às mulheres apenas em 2010. Ou seja, desde o fim do serviço militar obrigatório nenhum desenvolvimento significativo se registou a esta parte. Só em 2007, o CDS-PP propôs um projeto de lei que previa a extensão da obrigação militar de participar no Dia da Defesa Nacional às mulheres.

Posto isto, num panorama mais atual, importa também refletir acerca do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (2019-2021). Tendo em conta as desigualdades significativas entre homens e mulheres nas Forças Armadas Portuguesas, o Ministério da Defesa Nacional desenvolveu um plano com o objetivo de promover a igualdade entre os sexos, tendo em vista a participação plena, representativa e inclusiva da mulher no universo militar português. Neste projeto foram definidas uma

série de medidas que tinham como finalidade promover o maior recrutamento e retenção de mulheres nas Forças Armadas, de entre elas, a criação do Gabinete da Igualdade no Ministério da Defesa Nacional – responsável por uma série de medidas que visam planear, monitorizar e avaliar a execução dos planos para a igualdade no âmbito da Defesa Nacional. Em seguida, importa relevar que, recentemente, foi criado um outro projeto a este nível, o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (2022-2025), que pretende dar continuidade ao trabalho desenvolvido no Plano anterior.

Depois disto, é importante destacar os obstáculos que encontramos ao longo do desenvolvimento deste projeto, sobretudo durante todo o processo que envolveu a comunicação com a instituição militar, a seleção das participantes e a realização das entrevistas.

O processo de comunicação com a instituição foi complexo, uma vez que a organização militar exigiu que a comunicação e todos os procedimentos necessários para a aplicação do inquérito e a realização das entrevistas fossem tratados a nível institucional. Ao passo que o Exército ofereceu maior resistência a contactar comigo, a Marinha e a Força Aérea tiveram uma postura totalmente diferente. Seria expectável que, na minha condição de licenciada, aluna de mestrado e investigadora, pudesse entrar em contacto com a instituição e realizar pedidos desta natureza.

Por outro lado, a amostra selecionada pela instituição, contrariamente ao que foi pedido, não é representativa da realidade militar, os dados indicam que as mulheres ocupam as posições mais baixas da hierarquia e se encontram sub-representadas em cargos de chefia, mas entrevistámos sobretudo mulheres a desempenhar cargos de oficial e sargento. Ainda nesta dinâmica, as entrevistadas foram selecionadas pela própria organização, aspeto que representou alguns problemas: i) a organização selecionou mulheres que desempenham funções e especialidades pouco convencionais e, como tal, facilmente identificáveis; ii) o facto de a instituição ter conhecimento de quem foram as participantes envolvidas no estudo pode ter influenciado o testemunho das militares, estas podem ter-se sentido pressionadas a adotar determinado discurso.

Por último, no que concerne à realização das entrevistas, é possível levantar algumas dificuldades. Parece-nos que a experiência via *Zoom* foi mais produtiva, rica em termos de informação e cómoda, quer para nós, quer para as militares entrevistadas. Nas entrevistas presenciais a situação foi mais complexa e delicada, uma vez que nos disponibilizaram, na maior parte dos casos, uma sala localizada no edifício da chefia, condições em que seria possível ouvir toda a conversa – é provável que este aspeto, conjugado com a entrada sucessiva do superior no espaço, tenha influenciado e condicionado o discurso e a postura da militar entrevistada. Desta forma, seria mais conveniente, em futuras investigações, promover uma maior liberdade e privacidade nestes aspetos.

No que se refere a investigações futuras, na sequência do que observamos neste estudo, consideramos que seria importante realizar entrevistas em profundidade a militares do sexo masculino sobre estas mesmas questões. Desta forma, as entrevistas a mulheres e homens militares, permitiriam obter uma visão mais abrangente da realidade militar, da situação das mulheres na instituição e das relações intersexos. Além disto, poderíamos procurar compreender se a questão da dificuldade de conciliação entre a vida familiar e a esfera profissional tem o mesmo impacto para homens e para mulheres. Por outro lado, seria possível observar as perceções, conceções e estereótipos dos militares do sexo masculino sobre as mulheres. Por fim, seria interessante fazer o balanço das políticas que vêm sendo desenvolvidas em função da promoção da igualdade de género nas Forças Armadas Portuguesas, nomeadamente o impacto, a longo prazo, dos Planos Setoriais da Defesa Nacional para a Igualdade. Paralelamente, era essencial que, em futuras investigações, se recolhesse uma amostra suficientemente diversificada em termos de posto hierárquico, dado que seria importante entrevistar mais mulheres a desempenhar o cargo de praça.

Bibliografia

- Aboim, S. (2009). From Dualism to Pluralism: The power of categories and the making of gender. Em *Plural Masculinities: The remaking of the self in private life* (pp. 13–35). Routledge.
- Abrams, L. (2016). *Oral history theory* (Second edition). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Abreu, Z. (2002). Luta das mulheres pelo direito de voto: Movimentos sufragistas na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos. *Arquipélago*, 6(2), 443–469. <https://doi.org/10400.3/380>
- Aguilar Barriga, N. (2020). Una aproximación teórica a las olas del feminismo: La cuarta ola. *Femeris*, 5(2), 121–146. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5387>
- Alcántara López, R., & Pozo Cruz, J. T. (2011). *La Mujer en las Fuerzas Armadas Españolas. La Evolución Normativa como Piedra Angular* [Conference session]. Investigaçã o y género, logros y retos: III Congreso Universitario Nacional Investigación y Género, Universidad de Sevilla. <https://doi.org/11441/39373>
- Allier Montaño, E. (2018). Balance de la historia del tiempo presente. Creación y consolidación de un campo historiográfico. *Revista de Estudios Sociales*, 65, 100–112. <https://doi.org/10.7440/res65.2018.09>
- Alves, J. H. E. (1999). A Mulher e as Forças Armadas Portuguesas. *Nação e Defesa*, 88(2), 71–80. <https://doi.org/10400.26/1524>
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e feminino: A construção social da diferença*. Edições Afrontamento.
- Amâncio, L. (2003). O Género no Discurso das Ciências Sociais. *Análise Social*, 168, 687–714.
- Arroyo Agudo, Y. (2014). La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: de la incorporación a la integración. *Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 7. <https://doi.org/10.5944/comunitania.7.1>
- Barros, J. D. (2005). *O projeto de pesquisa em história: Da escolha do tema ao quadro teórico*. Editora Vozes.
- Beauvoir, S. (2009). *O Segundo Sexo*. Nova Fronteira S.A.
- Bellafaire, J. (2011). *Women in the United States Military* (0 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203835098>
- Bourdieu, P. (2002). *A Dominação Masculina*. Bertrand Brasil.
- Brown, W. (1988). *Manhood and Politics: A Feminist Reading in Political Theory*. Rowman & Littlefield Publisher.

- Butler, J. (2003). *Problemas de Género: Feminismo e subversão da identidade*. Civilização Brasileira.
- Butler, J. (2004). *Deshacer el género*. Titivillus.
- Capelo, F. R. L. (2020). *Des/igualdades de Género na Força Aérea Portuguesa: Mudanças e Permanências* [Dissertação de mestrado]. Instituto Universitário de Lisboa. <https://doi.org/10071/20952>
- Cardina, M. (2012). História oral: Caminhos, problemas e potencialidades. Em *Usos da memória e práticas do património*. Colibri. <https://doi.org/10316/43879>
- Carreiras, H. (1997a). Família, Maternidade e Profissão Militar. *Estudos Feministas*, 5, 69-81.
- Carreiras, H. (1995). Mulheres nas Forças Armadas: transformação institucional e recrutamento feminino. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 18, 97-128. <https://doi.org/10071/895>
- Carreiras, H. (1997b). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Edições Cosmos.
- Carreiras, H. (1999). Mulheres Militares em Portugal (1992-1998): Políticas, Processos e Protagonistas. *Nação e Defesa*, 88(2), 81–111. <https://doi.org/10400.26/1521>
- Carreiras, H. (2004a). Diversidade Social nas Forças Armadas: Género e Orientação Sexual em Perspectiva Comparada. *Nação e Defesa*, 107(2), 61–87. <https://doi.org/10400.26/1368>
- Carreiras, H. (2004b). *Mulheres em Contextos Atípicos: Lógicas de Exclusão e Estratégias de Integração Feminina nas Forças Armadas*. *Etnográfica*, 8, 91–115. <https://doi.org/10.4000/etnografica.4467>
- Carreiras, H. (2006). Gender integration in the armed forces: A cross-national comparison of policies and practices in the NATO countries. Em *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies* (pp. 97–136).
- Carreiras, H. (2011). Igualdade de Oportunidades nas Forças Armadas. O Papel das Políticas de Integração de Género. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 6, 97-116. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i6.3765>
- Carreiras, H. (2013). Mulheres, direitos e eficácia militar: o estado do debate. *Revista Militar*, 65(5), 477-495. <https://doi.org/10071/11751>
- Castro, S. (2017). Os impasses do feminismo contemporâneo: Identidade e diferença. *Journal of Studies in Citizenship and Sustainability*, 2, 114–122.
- Celestino, S. (2020). Mulheres da Guerra e da Paz: Reflexões sobre a Particularidade Brasileira. *Nação e Defesa*, 157, 99–116.

Cardoso, A. I., et al. (2020). Mulheres de Armas: Dados Quantitativos e Perceções das Militares em Regime de Voluntariado e de Contrato. *Nação e Defesa*, 157, 43-71.

Costa, A. B. M. F. (2016). *A diferença de género na resolução de conflitos existentes entre os militares da Força Aérea* [Dissertação de mestrado]. Instituto Universitário Militar. <https://doi.org/10400.26/14415>

Dias, M. L. C. (2010). *Personalidade e Stress em Militares da Força Aérea Portuguesa: Diferenças entre Género* [Dissertação de mestrado]. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. <https://doi.org/10437/1269>

Eulriet, I. (2012). *Women and the Military in Europe*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9780230369863>

Fazio Vengoa, H. A. (2010). *La historia del tiempo presente: Historiografía, problemas y métodos*. Universidad de los Andes.

Fernandes, J. (2018). *Os/As Jovens Perante uma Carreira nas Forças Armadas: Uma Análise Sensível ao Género*. Universidade de Lisboa. <https://doi.org/10400.5/16641>

Fernandes, M. (2011). *Permanência e mudança nas “performatividades” de género e empresariado: (Re)interpretando os registos discursivos de um grupo de empresárias a partir da “posicionalidade” feminista pós-moderna*. Universidade do Minho. <https://doi.org/1822/20555>

Ferreira, J. M. B. (2008). *As Mulheres na Força Aérea* [Dissertação de mestrado]. Instituto de Estudos Superiores Militares. <https://doi.org/10400.26/12538>

Ferreira, M. J. M. P. (2021). *As Motivações das Mulheres na Força Aérea* [Dissertação de mestrado]. Universidade Nova de Lisboa. <https://doi.org/10362/123396>

Foddy, W. (2002). *Como perguntar: Teoria e Prática da Construção de Perguntas em Entrevistas e Questionários* (2.ª ed.). Celta.

Fraga, L. (1994). *A socialização militar da mulher na academia da Força Aérea* [Conference session]. <https://doi.org/11144/649>

Frieyro de Lara, B. (2019). Diversity, integration and discrimination in Spanish Armed Forces. *Rubrica Contemporanea*, 8(15), 105. <https://doi.org/10.5565/rev/rubrica.173>

Fuente Fernández, J. de la. (2019). El principio de igualdad en los 30 años de historia de la mujer en las fuerzas armadas. *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*, 24, 117. <https://doi.org/10.5944/rduned.24.2019.25430>

Ghiglione, R., & Matalon, B. (1997). *O Inquérito: Teoria e Prática* (3.ª ed.). Celta.

Héritier, F. (1996). *Masculin/Féminin: La pensée de la différence* (Editions Odile Jacob).

- Héritier, F. (2004). *Masculino-feminino II: dissolver a hierarquia* (Instituto Piaget).
- Hill, M. M., & Hill, A. (2009). *Investigação por Questionário* (2.ª ed.). Edições Sílabo.
- hooks, bell. (2020). *Teoria feminista: Da margem ao centro*. Orfeu Negro.
- Kümmel, G. (2015). The Bundeswehr and Female Soldiers: The Integration of Women into the Armed Forces (2000–2015). *Connections: The Quarterly Journal*, 14(3), 61–86. <https://doi.org/10.11610/Connections.14.3.05>
- Lopes, I. de F. H. (2008). *A integração de mulheres na Guarda Nacional Republicana* [Dissertação de mestrado]. Academia Militar. <https://doi.org/10400.26/8036>
- Machado, F. D. G. F. (2014). *Reflexo do “Verão Quente” de 1975 Nos Processos de Transição Democrática de Portugal e Espanha*. Universidade Católica Portuguesa. <https://doi.org/10400.14/17309>
- Magalhães, D. (1994). Classes sociais e trajectórias intergeracionais. *Sociologia*, 4(1), 173–217.
- Marreiros, J. M. dos S. (2019). *O Fardamento dos Militares Femininos da Força Aérea* [Dissertação de mestrado]. Instituto Universitário Militar. <https://doi.org/10400.26/28671>
- Martin, M. L. (1982). From Periphery to Center: Women in the French Military. *Armed Forces & Society*, 8(2), 303–333. <https://doi.org/10.1177/0095327X8200800208>
- McSally, M. E. (2011). Defending America in Mixed Company: Gender in the U.S. Armed Forces. *Daedalus*, 140(3), 148–164. https://doi.org/10.1162/DAED_a_00105
- Monte, A. M. L. (2020). *Género e o Exército Português: O Impacto da Socialização de Género nas Escolhas e Gestão de Carreira Militar das Mulheres Militares Portuguesas*. Universidade Nova de Lisboa.
- Monteiro, J. (2018). O serviço militar em Portugal—O debate necessário. *Revista Militar*, 2592, 21–32.
- Monteiro, V. L. C. (2021). *As Competências de Liderança das Oficiais da Força Aérea Portuguesa* [Dissertação de mestrado]. Academia Militar. <https://doi.org/10400.26/37873>
- Montenegro, A. T. (2016). O historiador e as vicissitudes do tempo presente. *Revista Territórios e Fronteiras*, 9(2), 239–256. <https://doi.org/10.22228/rt-f.v9i2.529>
- Morais, P. (2019). *Dinâmicas de Género num Contexto Profissional Masculino: O Caso da Força Aérea Portuguesa*. Instituto Universitário de Lisboa. <https://doi.org/10071/19728>
- Neumann, I. (2020). *Forças Armadas de Portugal: Os Potenciais Motivos da Lenta Incorporação da Mulher Militar*. *Nação e Defesa*, 157, 117-134.

- Noakes, L. (2006). *Women in the British Army* (0 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203088326>
- Noronha, R. (2016). Anatomia de um golpe de Estado fracassado: 11 de março de 1975. *Ler História*, 69, 71–87. <https://doi.org/10362/32366>
- Ordaz Sánchez, L. R. (2012). La historia del presente y el conocimiento histórico. *Historia Actual Online*, 29, 133-140.
- Pereira, M. E. (2015). *Fighting the ghosts: o feminismo e as lutas das mulheres* [Conference session]. XVI Diálogos da Educação sob o tema Mulheres: Cidadania, Educação, Trabalho, Universidade do Minho. <https://doi.org/1822/46290>
- Pinto, A. C. (2001). *O Fim do Império Português*. Livros Horizonte.
- Pinto, T., & Alvarez, T. (2014). Introdução. História, História das Mulheres, História do Género. Produção e transmissão do conhecimento histórico. *ex aequo - Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, 30, 9–21. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2014.30.01>
- Pinto, T. (2008). *A formação profissional das mulheres no ensino industrial público (1884-1910). Realidades e representações*. Universidade Aberta. <https://doi.org/10400.2/1334>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (4.ª ed.). Gradiva.
- Ramos, M. I. de S. (2012). *Ser militar na primeira pessoa: Perceções de mulheres militares sobre um contexto profissional de hegemonia (ainda) masculina*. Universidade de Coimbra. <https://doi.org/10316/23258>
- Rose, S. O. (2010). *What is Gender History?* Polity Press.
- Rocha, M. (2017). A Mulher Militar e a sua Integração nas Forças Armadas. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, 3, 775–804.
- Sasson-Levy, O. (2007). Contradictory Consequences of Mandatory Conscription: The Case of Women Secretaries in the Israeli Military. *Gender & Society*, 21(4), 481–507. <https://doi.org/10.1177/0891243207303538>
- Sasson-Levy, O. (2011). Research on Gender and the Military in Israel: From a Gendered Organization to Inequality Regimes. *Israel Studies Review*, 26(2). <https://doi.org/10.3167/isr.2011.260205>
- Schwether, N. D. (2016). *AGORA É QUE SÃO ELAS: Desvendando o processo de incorporação das mulheres nas Forças Armadas de Brasil e Argentina*. Universidade Federal de Santa Catarina. <https://doi.org/123456789/168628>

Scott, J. (1988). Deconstructing Equality-versus-Difference: Or, the Uses of Poststructuralist Theory for Feminism. *Feminist Studies*, 14, 32–50.

Scott, J. (1995). Género: Uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71–99.

Segal, M. W. (1999). Funções Militares das Mulheres numa Perspetiva Comparada: Passado, Presente e Futuro. *Nação e Defesa*, 88(2), 15-43. <https://doi.org/10400.26/1526>

Snyder, R. C. (2008). What Is Third-Wave Feminism? A New Directions Essay. *The University of Chicago Press*, 34, 175–196. <https://doi.org/10.1086/588436>

Stoler, A. (2009). *Along the Archival Grain*. Princeton University Press.

Summerfield, P. (1997). Gender and War in the Twentieth Century. *The International History Review*, 19(1), 3–15. <https://doi.org/10.1080/07075332.1997.9640771>

Tavares, M. (2008). *Feminismos em Portugal (1947–2007)*. Universidade Aberta. <https://doi.org/10400.2/1346>.

Terenas, B. W. (2010). *Motivações institucionais versus motivações ocupacionais das Praças da Força Aérea* [Dissertação de mestrado]. Instituto de Estudos Superiores Militares. <https://doi.org/10400.26/12412>

Vaamonde Gamo, M. (2018). Feminismo y Democracia. *Revista de Estudios Culturales*, 25, 1–11.

Vaquinhas, I. (2002). Linhas de investigação para a história das mulheres nos séculos XIX e XX. Breve esboço. *Revista da Faculdade de Letras: História*, 3(3), 201–221.

Vasconcelos, P. (2004). Categorização, Identidade e Sexualidade: Notas sobre a dominação. Em *Formas Identitárias e Modernidade Tardia* (pp. 51–70).

Fontes On-line:

Ministério da Defesa Nacional – *Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade*. 2019 – 2021.

Ministério da Defesa Nacional – *Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade*. 2022 – 2025.

NATO - *The Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*. 2018.

Apêndices

Apêndice I – Guião de Entrevista

i. Dados sociodemográficos:

Quantos anos tem?

De onde é natural e onde reside atualmente?

Qual é o seu estado civil?

Pode, por favor, descrever o seu percurso escolar?

Qual o percurso escolar e profissional dos seus pais?

Pode descrever o seu agregado familiar? Se tem filhos, quantos e que idade têm.

ii. Carreira militar e motivações para o alistamento na instituição militar:

Pode referir com que idade decidiu seguir a carreira militar? E a idade em que entrou na instituição?

Quais foram as motivações para o alistamento na instituição militar? Havia alguém na sua família que fosse militar?

Pode descrever-nos como tem sido a sua trajetória profissional? O ramo a que pertence, os postos que ocupou, os locais onde trabalhou, a sua especialidade, etc.

Como imagina a sua situação profissional no futuro?

iii. Incorporação nas Forças Armadas Portuguesas:

Como descreve a prestação de provas (de aptidão física e psicológica) de admissão às Forças Armadas Portuguesas? Do facto de ser mulher incorre alguma diferença neste processo?

Pode descrever-nos a sua experiência enquanto recruta e mulher? Houve obstáculos? Pode dar exemplos?

iv. Perceções e representações das características individuais dos homens e das mulheres:

Pensando em homens e mulheres, no geral, considera que existem características específicas que os diferenciam? Se sim, quais?

Sendo assim, na sua opinião, a profissão militar é uma profissão masculina ou feminina? Porquê?

v. Influência das questões de género na formação militar:

Como descreve a formação militar para homens e mulheres? Há diferenças na forma de tratamento e de exigências ou há igualdade para todos a esse nível?

Alguma vez sentiu uma necessidade acrescida de provar as suas competências ou pressões para demonstrar um melhor desempenho por ser mulher? Acredita que os homens se sentem da mesma forma?

Ao longo da sua carreira militar, como avalia os obstáculos e/ou facilidades que encontrou sendo mulher? Em relação aos seus colegas, chefes e superiores ou pessoas sob o seu comando?

vi. Conciliação entre a atividade profissional e as responsabilidades familiares:

Descreva, por favor, de que forma consegue conciliar o serviço militar, a vida familiar e a maternidade.

Apêndice II – Inquérito “Condição feminina e profissão militar”

Inquérito "Condição feminina e profissão militar"

Descrição do formulário

Dados sociodemográficos

Descrição (opcional)

1. Idade *

Texto de resposta curta

2. Local de Nascimento *

Texto de resposta curta

3. Formação escolar *

Marcar apenas uma oval.

- 3.º Ciclo do Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Bacharelato
- Licenciatura
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutoramento

4. Formação escolar do pai *

Marcar apenas uma oval.

- Sem escolaridade
- 1.º Ciclo do Ensino Básico
- 2.º Ciclo do Ensino Básico
- 3.º Ciclo do Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Ensino Superior

5. Formação escolar da mãe *

Marcar apenas uma oval.

- Sem escolaridade
- 1.º Ciclo do Ensino Básico
- 2.º Ciclo do Ensino Básico
- 3.º Ciclo do Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Ensino Superior

6. Profissão da mãe *

Texto de resposta curta

7. Profissão do pai *

Texto de resposta curta

Serviço Militar

Classifique de 0 a 10 a influência que as seguintes dimensões tiveram na sua decisão de entrar ao serviço das Forças Armadas

8. Incentivos familiares *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

9. Ligações familiares à instituição militar *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

10. Incentivos de amigos *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

11. Ligação de amigos à instituição *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

12. Vocação pessoal *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

13. Sentido de dever patriótico *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

14. Aspirações profissionais *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

15. Identificação com os valores das Forças Armadas Portuguesas *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

16. Possibilidade de prosseguimento dos estudos *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

17. Possibilidade de ter um emprego seguro e bem remunerado *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

18. Possibilidade de construir uma carreira de prestígio *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

19. Possibilidade de desempenhar uma atividade anteriormente vedada às mulheres *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

20. Influência de ações promovidas no âmbito do Instituto de Emprego e Formação Profissional *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

21. Influência do Dia da Defesa Nacional *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

22. Exemplos e representações de mulheres militares *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

23. Influência de produtos mediáticos e culturais (séries, filmes, livros, etc.) *

Marcar apenas uma oval.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>										

Carreira Militar

Descrição (opcional)

24. Idade em que decidiu seguir a carreira militar *

Texto de resposta curta

.....

25. Idade em que entrou na instituição militar *

Texto de resposta curta

.....

26. Ramo das Forças Armadas Portuguesas em que presta serviço *

Texto de resposta curta

.....

27. Situação contratual *

Marcar apenas uma oval.

- Regime de Voluntariado
- Regime de Contrato
- Quadro Permanente

28. Patente *

Texto de resposta curta

.....

29. Perspetivas futuras em relação à carreira militar *

Texto de resposta curta

.....

Compatibilidade entre o serviço militar e a vida familiar

Descrição (opcional)

30. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteira
- Casada
- Divorciada
- Viúva

31. Tem filhos? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

32. Se sim, quantos e com que idades?

Texto de resposta longa

33. Avalie, de 0 a 10, a compatibilidade que sente existir entre o serviço militar e a vida familiar *

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

34. Avalie, de 0 a 10, a compatibilidade que sente existir entre o serviço militar e a maternidade *

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10