



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

**IGUALDADE DE GÉNERO NAS CARREIRAS E
ATUAÇÃO DAS FORÇAS POLICIAIS: PERSPETIVA DE
HOMENS E MULHERES POLÍCIAS**

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de Mestre em Psicologia

– Especialização em Psicologia da Justiça e do Comportamento Desviante –

Rute Alexandra Teixeira Moreira

Porto, Setembro de 2025



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

**IGUALDADE DE GÉNERO NAS CARREIRAS E
ATUAÇÃO DAS FORÇAS POLICIAIS: PERSPETIVA DE
HOMENS E MULHERES POLÍCIAS**

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de Mestre em Psicologia

– Especialização em Psicologia da Justiça e do Comportamento Desviante –

Rute Alexandra Teixeira Moreira

Trabalho efetuado sob a orientação de Professora Doutora Raquel Matos

Porto, Setembro de 2025

Agradecimentos

Agradeço à minha orientadora, Professora Doutora Raquel Matos, pela disponibilidade, atenção e dedicação no acompanhamento desta dissertação. Obrigada pelas valiosas sugestões, por toda a partilha de conhecimento e pela confiança depositada em mim.

Agradeço também à Mariana Castro, por toda a ajuda, disponibilidade e pelas palavras de motivação ao longo destes meses.

Agradeço a todos os docentes da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa, por todo o conhecimento transmitido ao longo destes anos.

Agradeço aos meus pais e à minha irmã, que estão comigo em todos os momentos e permitiram que todo o meu percurso académico tenha sido possível. Agradeço à minha família pelo amor e apoio constante.

Agradeço ao Bruno por todo o apoio e compreensão, aquele a quem recorro sempre, que me ouve e aconselha da melhor maneira possível.

O meu sincero agradecimento por tudo o que fizeram e continuam a fazer por mim!

Resumo

Este estudo procura compreender como as políticas de igualdade de género afetam as carreiras de homens e mulheres na polícia, explorando as perspetivas destes sobre os papéis de género, desafios e oportunidades no seu contexto profissional. Para atingir os objetivos do estudo, foram realizadas entrevistas a 6 profissionais das Forças Policiais Portuguesas (PSP e GNR). Os resultados evidenciam que, apesar da existência de Políticas de Igualdade de Género nas instituições policiais em Portugal, a maioria dos/as oficiais entrevistados não tem qualquer conhecimento sobre as mesmas. Verifica-se uma perceção de igualdade no acesso à carreira, no recrutamento e na progressão, e uma ausência de formações específicas em igualdade de género. Apesar dos avanços na integração das mulheres e da extensão das funções que desempenham, ainda permanecem barreiras culturais, sobretudo na aceitação da liderança feminina, na associação de determinados serviços a requisitos físicos tradicionalmente designados aos homens e na ocorrência de episódios de assédio e abuso de poder. Por fim, homens e mulheres afirmam exercer as mesmas funções e usufruir da mesma remuneração, apesar de a sociedade continuar a reconhecer mais autoridade a figuras masculinas. Quanto à comunidade LGBTI+, ainda que a maioria dos/as polícias entrevistados demonstre atitudes de respeito, consideram que persistem casos de discriminação dentro da instituição policial. A falta de conhecimento das Políticas de Igualdade de Género realça a necessidade de maior divulgação, formação contínua obrigatória e uma transformação cultural, de modo a promover a igualdade de género na polícia, reconfigurando as funções habitualmente atribuídas a cada género e tornando conseqüentemente a profissão mais equitativa.

Palavras-Chave: Género; Polícias; Políticas de Igualdade de Género; Papéis de Género; Carreira

Abstract

This study seeks to understand how gender equality policies affect the careers of men and women in the police force, exploring their perspectives on gender roles, challenges, and opportunities in their professional context. To achieve the study's objectives, interviews were conducted with six professionals from the Portuguese Police Forces (PSP and GNR). The results show that, despite the existence of Gender Equality Policies in Portuguese police institutions, most of the interviewed officers are unaware of them. There is a perception of equality in career access, recruitment, and progression, and a lack of specific training in gender equality. Although progress has been made in the integration of women and the expansion of the roles they perform, cultural barriers still remain- particularly in the acceptance of female leadership, the association of certain services with physical requirements traditionally attributed to men, and the occurrence of harassment and abuse of power. Finally, both men and women report performing the same functions and receiving the same pay, although society continues to attribute greater authority to male figures. With regard to the LGBTI+ community, while most of the interviewed officers demonstrate respectful attitudes, they acknowledge that cases of discrimination persist within the police institution. The lack of awareness of Gender Equality Policies highlights the need for broader dissemination, mandatory continuous training, and cultural transformation in order to promote gender equality within the police, reconfiguring roles traditionally assigned to each gender and consequently making the profession more equitable.

Keywords: Gender; Police; Gender Equality Policies; Gender roles; Career.

Índice

Agradecimentos	3
Resumo	4
Abstract.....	5
Lista de Anexos.....	7
Lista de siglas.....	7
1. Introdução	8
2. Enquadramento teórico	9
3. Método	15
4. Apresentação de resultados	18
5. Discussão dos resultados.....	32
6. Conclusão.....	36
7. Referências bibliográficas.....	38
8. Anexos	40

Lista de Anexos

Anexo I – Consentimento Informado

Anexo II – Grelha de Codificação

Anexo III – Grelha de Categorização

Lista de siglas

CIG- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

GNR- Guarda Nacional Republicana

IG- Igualdade de Género

LGBTI+- Sigla referente às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, intersexuais e outras identidades de género e orientações sexuais.

PSP- Polícia de Segurança Pública

1. Introdução

A igualdade entre os cidadãos está prevista na Constituição da República Portuguesa, onde é referido, no seu artigo 13, que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. (...) Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual” (Assembleia da República, 1976, art 13º).

Cabe aos governos promoverem a igualdade de oportunidades para a população (Aguiar,2020), a partir de políticas públicas que escolham ou não implementar (Anderson, 2003). A promoção da igualdade de género engloba os direitos reprodutivos, a licença parental, a redistribuição do trabalho remunerado ou não, e a eliminação de barreiras como as *pink taxes*. Estas questões impactam toda a sociedade, e as políticas públicas podem intervir na representação política, no mercado de trabalho, na saúde e no saneamento, promovendo desta forma a justiça e o equilíbrio (Aguiar, 2020).

Em Portugal, para garantir a implementação de políticas públicas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, foi criada, em 1977, a Comissão da Condição Feminina, hoje designada Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2017).

A elaboração e desenvolvimento de planos para a igualdade especificamente nas organizações é uma das mais recentes apostas das políticas públicas de igualdade (Monteiro & Ferreira, 2013). Nas organizações policiais, tem-se defendido a promoção da presença de mulheres, discutindo-se a importância de os responsáveis políticos evitarem adotar uma visão que reduza as mulheres a estereótipos de género (Prenzler & Sinclair, 2013).

Apesar dos esforços nacionais e internacionais (ex., Estratégia de Lisboa, Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres, Pacto Europeu para a Igualdade de Género) visando promover a igualdade, crucial para a democracia e a prosperidade, a Comissão Europeia observa que, até ao momento, nenhum dos países membros conseguiu efetivamente atingir a igualdade de género (Pontes, 2020). Especificamente em contexto laboral, os progressos ao longo dos anos têm sido lentos e persistem disparidades de género no mercado de trabalho (Pontes, 2020). Este estudo visa entender o olhar de homens e mulheres que trabalham num contexto particular - as forças policiais - sobre os impactos das políticas de igualdade de género nos seus percursos e vivências profissionais.

2. Enquadramento teórico

2.1. Igualdade de Género nas forças policiais

No decorrer da vida quotidiana, o género é uma parte constante de quem e do que somos, como os outros nos tratam e a nossa posição geral na sociedade (Lorber, 2018). Desde muito cedo, tendemos a associar características de força, agressividade e aventura ao género masculino, enquanto delicadeza, submissão e emoção são frequentemente ligadas ao feminino. Essas associações influenciam o tratamento diferenciado que homens e mulheres tendem a receber (Borges, 2008). Tradicionalmente, os homens têm vindo a ocupar papéis de destaque, assumindo a liderança da família e a responsabilidade de sustentá-la com o seu trabalho, enquanto as mulheres vão assumindo um papel secundário, encarregadas das tarefas domésticas e do cuidado dos filhos e idosos, atividades frequentemente desvalorizadas e não remuneradas. Com a industrialização e o desenvolvimento do capitalismo, as mulheres foram transportadas para o mercado de trabalho, ocupando posições lado a lado com os homens na economia familiar (Borges, 2008). Com o crescente envolvimento das mulheres nas organizações e a sua conquista de espaços anteriormente dominados por homens, alguns autores têm defendido a necessidade de desenvolver políticas eficazes para reduzir as disparidades de oportunidades entre os géneros, incluindo a superação do “teto de vidro” (Pitts et al., 2014). Esse termo foi criado por Marilyn Loden em 1978 e é usado para descrever uma barreira invisível que impede certos grupos de pessoas, geralmente mulheres, de progredir nas suas carreiras e alcançar cargos de alto nível em organizações ou setores (Munllonch, 2023). É perceptível que as ocupações que tendem a ser dominadas por homens são mais valorizadas pela sociedade, resultando em maiores recompensas e salários para os homens nessas ocupações em comparação com as suas colegas mulheres (Randhawa & Narang, 2013).

Nas forças policiais, embora as mulheres estejam hoje mais representadas, a profissão continua a ser mais exercida por homens e marcada pela persistência de barreiras relacionadas com o género (Degerstedt et al., 2025). A falta de representatividade feminina nas forças de segurança é universal, centrando-se a sua média entre os 1,5% no Paquistão e os 38% na Austrália e África do Sul (Cromwell, 2022; UNODC, 2021, citados por Caçador, 2023). Em Portugal, no ano de 2021 a composição das Forças Policiais em termos de género variava da seguinte forma: Polícia de Segurança Pública (91,4% Homens), (8,6% Mulheres); Guarda Nacional Republicana (92,1% Homens), (7,9% Mulheres); Polícia Judiciária (63,8% Homens), (36,2% Mulheres); Serviço Estrangeiros e Fronteiras (75,1% Homens), (24,9% Mulheres);

Polícia Municipal (80,8% Homens), (19,2% Mulheres); Forças Armadas (86,6% Homens), (13,4% Mulheres); Guardas Prisionais (85,9% Homens), (14,1% Mulheres) e por último Diplomacia (72,5% Homens), (27,5% mulheres) (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2022).

Sobre as condições de trabalho na polícia, historicamente, as mulheres eram contratadas com salários mais baixos, não tinham uma estrutura hierárquica definida e não tinham acesso a um regime de pensões, podendo até ser demitidas caso decidissem casar (Prenzler & Sinclair, 2013). De acordo com estes autores, sempre esteve bastante presente a ideia de que apenas homens eram considerados adequados para desempenhar funções policiais. Os serviços policiais eram vistos como uma área que demandava autoridade e força física, atributos considerados exclusivos dos homens. Esses mitos persistiram apesar de pesquisas realizadas já nas décadas 1970 e 1980 indicarem que as mulheres polícias eram tão eficazes quanto os homens em muitos aspetos de desempenho, e, geralmente, superiores na resolução de conflitos (Prenzler & Sinclair, 2013). Estas ideias estavam enraizadas em crenças sobre o que o trabalho policial envolvia e quais eram as características consideradas adequadas para tal: “o monopólio masculino do trabalho policial foi apoiado por estereótipos poderosos sobre a natureza do trabalho policial e características intrínsecas de género” (Prenzler & Sinclair, 2013). Características frequentemente associadas a ser mulher tendem a ser vistas como inadequadas ou em desacordo com as características associadas a ser polícia (Heilman, 1983; Eagly & Karau, 2002; Lyness & Heilman, 2006, citados por Veldman et al., 2017). A atividade policial é, assim, frequentemente vista como uma das profissões mais dominadas por homens em todo o mundo, sendo considerada uma área com forte presença do género masculino (Butler et al., 2003).

Ao longo das últimas décadas, contudo, a composição da força de trabalho policial tornou-se significativamente mais heterogénea em termos de género e em relação às origens étnicas dos seus colaboradores (Randhawa & Narang, 2013). A Irlanda é um exemplo dessa evolução - na década de 60, as mulheres polícias eram limitadas a um número muito reduzido nas unidades policiais femininas, desempenhando principalmente funções de assistentes de detetives do sexo masculino, mas progressivamente assistiu-se ao início de uma abertura gradual desse ambiente fechado, à medida que as mulheres começaram a entrar em unidades de assistência juvenil e em esquadras de trânsito escolares, acabando por integrar equipas de patrulha mistas na década de 70 (Prenzler & Sinclair, 2013).

Nos Estados Unidos, contexto de forte resistência por parte das instituições policiais em relação à igualdade de género, foi implementada uma legislação rigorosa sobre a igualdade de oportunidades no emprego para que fosse possível combater a discriminação (Prenzler & Sinclair, 2013). Desta forma, a promoção das mulheres na polícia foi impulsionada pela implementação de cotas de recrutamento definidas por processos judiciais e decretos de consentimento (Martin & Jurik, 2007, citados por Prenzler & Sinclair, 2013).

Noutras nações, a representatividade feminina aumentou através de uma variedade de iniciativas de apoio como campanhas de recrutamento, pré-candidaturas, cursos de desenvolvimento profissional e programas de mentoria. Para garantir a igualdade de oportunidades na carreira policial, foram implementadas medidas como a presença de mulheres nas assembleias de seleção, a criação de unidades de equidade, a nomeação de responsáveis pelo combate ao assédio e adicionalmente a integração de conteúdos sobre a igualdade e informações anti-assédio nos programas de formação (Prenzler & Sinclair, 2013).

Portugal tem feito um esforço para combater as disparidades de género na polícia, visível no número de mulheres oficiais na PSP, que tem vindo a duplicar nos últimos 20 anos (Governo de Portugal, 2020). A Polícia de Segurança Pública (PSP) foi a primeira Força de Segurança, em Portugal, a integrar mulheres, mas, volvidos quase 93 anos, as mesmas representam apenas 8,79% do seu efetivo com funções policiais (Caçador, 2023). Em Portugal e várias outras nações, algumas das medidas de igualdade de género que têm sido tomadas são, por exemplo, a licença parental remunerada implementada nos setores públicos e alargada tanto aos pais como às mães, que permitiu que as mulheres na polícia pudessem manter o emprego e regressar ao trabalho para dar continuidade à sua carreira, enquanto conciliavam as responsabilidades de cuidar dos filhos. Além disso, o emprego a tempo parcial ou flexível, tem sido uma outra inovação, frequentemente direcionada para as mães, mas acessível a todos os funcionários da polícia, juntamente com serviços de aconselhamento ou apoio sobre cuidados infantis (Prenzler & Sinclair, 2013).

A promoção da equidade na polícia está alinhada com o objetivo global de promover a igualdade e a independência para as mulheres, especialmente através do acesso ao emprego e da melhoria na prestação de serviços sociais. Em complemento, a polícia pode não só oferecer às mulheres um ambiente de trabalho seguro e desafiador, com oportunidades de carreira e maior flexibilidade (Prenzler & Sinclair, 2013), como também proporcionar às vítimas de crimes uma alternativa mais empática face à insensibilidade de alguns polícias do sexo

masculino (Corsianos, 2011). Adicionalmente, está comprovado que o aumento da presença feminina nas forças policiais leva a uma diminuição de queixas e processos (National Center for Women and Policing, 2002), reforçando a importância de serem dadas mais oportunidades de carreira às mulheres.

2.2. Desafios enfrentados por homens e mulheres no exercício de atividade profissional na polícia

Nos últimos cinquenta anos, registaram-se mudanças significativas nas funções policiais, que contribuíram para alterar as organizações tradicionais e a atuação das organizações policiais e dos seus membros (Elias, 2022). Desta forma, existem desafios que afetam tanto homens como mulheres no exercício da atividade policial. Um desafio da polícia, que se tornou uma necessidade, foi encontrar equilíbrio entre a segurança pública e o direito à liberdade de manifestação, para que consigam adquirir a confiança da população, mas ao mesmo tempo serem justos (Elias, 2022). A saúde psicológica dos policiais é algo que tem sido alvo de inúmeras reclamações devido às tarefas que estes desempenham e à sua dificuldade. O stress, os traumas e o estigma relativo ao apoio psicológico nos policiais são questões que dificultam a procura por ajuda de profissionais uma vez que essa procura pode indicar fragilidade e limitações para desempenhar as suas funções policiais (Silva & Fagiolo, 2024). Outro desafio daqueles que escolhem esta profissão independentemente do seu género é o equilíbrio entre a carreira e a família. No mundo de hoje, a dinâmica do trabalho e do sustento passou por uma mudança: agora está a tornar-se cada vez mais comum que as pessoas priorizem o seu trabalho. De acordo com uma pesquisa conduzido pela Forbes em 2017, os empregos policiais ficaram em quarto lugar entre as ocupações com uma pontuação de stress de 51,68. A complexidade nas suas funções geralmente leva ao stress e ao desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Miryala, 2019).

No contexto específico da atividade policial, as mulheres enfrentam uma série de discriminações e dificuldades devido ao seu género. Geralmente, não são designadas para papéis de destaque e têm menos oportunidades de lidar com tarefas críticas, privando-as de reconhecimento e poder (Sahgal, 2007). As mulheres na polícia tendem a ser designadas apenas para tarefas específicas relacionadas com mulheres e crianças como ser encarregues de cozinhar no refeitório da polícia. De facto, em muitos casos, são-lhes atribuídas tarefas

consideradas menos importantes como funções administrativas, como atender telefones ou digitar documentos, escoltar mulheres prisioneiras ou investigar delitos menores (Randhawa & Narang, 2013).

Entre os desafios enfrentados particularmente pelas mulheres, destaca-se o facto de, frequentemente, terem falta de apoio dos colegas, serem vítimas de assédio sexual e serem discriminadas no emprego e na promoção (Caça, 1990; Brown & Heidensohn, 2000, citados por Prenzler & Sinclair, 2013). O Relatório Especial do Instituto Nacional de Justiça (2019), refere que, uma das formas mais eficazes de diminuir a discriminação é através da formalização de denúncia (Caçador, 2023).

Assim, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos que merecem ser alvos de maior exploração para perceber o seu impacto, sendo o assédio sexual uma preocupação central. O grau de assédio sexual no local de trabalho atingiu proporções alarmantes (Randhawa & Narang, 2013). Mesmo nas instalações da polícia, as mulheres podem enfrentar este tipo de situações. Um caso mencionado ocorreu no dia 14 de janeiro de 2011, quando uma estagiária foi assediada por um chefe da polícia numa escola de formação policial em Kohlapur, durante uma sessão de formação (Randhawa & Narang, 2013). Contudo, este tema tem vindo a ser normalizado e apenas são reportados os casos mais graves, uma vez que muitas mulheres polícias não se identificam como vítimas de assédio, mesmo quando a sua descrição se enquadra na definição de assédio. Desta forma, é essencial este não ser um assunto tabu, para que as vítimas consigam identificar e reportar tais acontecimentos às vias mais competentes, zelando pelo seu anonimato e bem-estar (Caçador, 2023). Outro desafio que as mulheres que optam por ingressar na polícia enfrentam é a discriminação de competências. As capacidades e competências das mulheres na polícia não são reconhecidas pelos seus colegas homens. Como já referido anteriormente, os agentes do sexo masculino na polícia muitas vezes não conseguem valorizar as suas colegas de trabalho devido a uma série de pressupostos incorretos sobre as capacidades das mulheres no contexto policial. Acredita-se que as mulheres não têm força física, resistência, altura e peso necessários para lidar com criminosos e situações de confronto. Em suma, a força de trabalho masculina ainda acredita que não há necessidade de integrar as mulheres no trabalho policial tradicional (Randhawa & Narang, 2013).

Relativamente aos homens polícias, estes também vivem com desafios específicos do seu género. De acordo com Taylor (2002), a violência é uma resposta aprendida que pode ser mais prevalente em homens, uma vez que este biologicamente são mais propensos a usar a agressividade (Jaeckle et al., 2019). Ademais, determinadas pesquisas demonstram que a educação e o género influenciam as decisões de resposta (Jaeckle et al., 2019). E assim, estudos constataam que estes são mais propensos a usar a força enquanto as mulheres tentam assumir o controlo por meio de negociação primeiro, mas agem com a força rapidamente se houver risco para os outros, já os homens assumem o controlo físico primeiro e depois tentam negociar quando o sujeito é contido (Jaeckle et al., 2019).

2.3. Estudos sobre a Igualdade de Género nas Forças Policiais

Alguns estudos têm procurado compreender a (des)igualdade de género entre homens e mulheres polícias e os desafios que enfrentam nesta profissão. Um exemplo é um estudo português com mulheres polícias na PSP que demonstrou que, apesar de 61,4% acreditarem ser justas as oportunidades de progressão, as mulheres ainda representam apenas 8,79% do efetivo. Neste estudo, também foram identificados desafios, tais como: a conciliação trabalho-família, infraestruturas inadequadas, recrutamento e assédio. Apesar de 91,3% das participantes afirmarem acreditar na igualdade salarial, 49,8% já sofreram discriminação de género e 56,8% expuseram assédio, exploração ou abuso. Além disso, 28% perderam rendimentos ou mudaram de funções durante a gravidez, e 92,8% apontam a necessidade de melhores infraestruturas e uniformes adequados ao corpo feminino (Caçador, 2023).

Outra pesquisa analisou o contributo da igualdade de género para o sucesso das operações na GNR. Foram entrevistados nove homens e uma mulher polícia. O estudo comparou dados de pesquisas anteriores realizadas por questionário aos alunos/cadetes dos cursos oficiais da GNR e do exército em 2016 e 2022 (Malheiro et al., 2023). Em primeiro lugar, o estudo apresentou uma média positiva, apesar da única participante feminina ter demonstrado uma perceção negativa sobre os fatores que facilitam ou dificultam o processo de integração das mulheres nas forças de segurança, algo que já tinha sido observado no estudo anterior de 2016 (Malheiro et al., 2023). No recrutamento, os entrevistados oficiais da polícia

mostraram-se mais propícios ao aumento do número de mulheres na Força policial do que cadetes. No que concerne às funções, 80% dos oficiais são a favor de participação feminina em todas as áreas, enquanto 20% concordam, mas com limitações. Entre 2016 e 2022, a aprovação das mulheres em tarefas policiais aumentou, e a ideia de que deveriam assumir somente tarefas administrativo-logísticas e de apoio técnico diminuiu 11% (Malheiro et al., 2023). Segundo o estudo, a principal limitação para a incorporação de mulheres nas operações são as questões de logística. Desta forma, o estudo aponta que a presença feminina é fundamental em várias missões, de salientar as revistas a mulheres e o apoio a vítimas específicas. Relativamente à igualdade de género, apesar de existir quem considere irrelevante, a grande maioria dos entrevistados acredita que realmente a igualdade pode contribuir para o sucesso das operações policiais (Malheiro et al., 2023).

O estudo que a seguir apresentamos, pretende contribuir para a lacuna da investigação nesta área, procurando compreender o impacto das políticas de igualdade de género no contexto da polícia.

3. Método

3.1. Objetivos

O objetivo principal deste estudo é compreender como as políticas de igualdade de género afetam as carreiras de homens e mulheres na polícia, explorando as perspetivas destes sobre os papéis de género, desafios e oportunidades no seu contexto profissional. Os objetivos específicos estabelecidos foram os seguintes: 1) Analisar as perspetivas de homens e mulheres polícias sobre as políticas de igualdade de género na instituição; 2) Compreender, a partir das perspetivas de homens e mulheres polícias, como os papéis de género e as políticas organizacionais influenciam a igualdade de oportunidades na carreira (formação, recrutamento e progressão) na instituição policial; 3) Analisar as perspetivas de homens e mulheres polícias sobre o impacto do género nas suas funções e atuação.

De modo a alcançar os objetivos apresentados foram realizadas seis entrevistas a profissionais das Forças Policiais Portuguesas. Esta investigação é inteiramente qualitativa, uma vez que, a pesquisa qualitativa permite conhecer, compreender e explicar os significados

que os indivíduos e/ou grupos atribuem aos fenómenos de ordem social e/ou psíquica nos quais esses indivíduos e grupos são inseridos (Brizolla et al., 2020).

3.2. Participantes

Este estudo contou com seis participantes, três do sexo masculino e três do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 41 e os 55. Os participantes atuam nas Forças Policiais Portuguesas- GNR e PSP. Todos os dados sociodemográficos dos participantes encontram-se descritos na tabela 1.

Tabela 1 Dados sociodemográficos dos participantes

Participantes*	Género	Idade	Estado civil	Nível de escolaridade	de Força Policial	Cargo atual
Joana	Feminino	46 anos	Divorciada	12º ano	PSP	Agente principal
Diogo	Masculino	47 anos	Casado	12º ano	PSP	Agente principal
Tiago	Masculino	41 anos	União de facto	de 12º ano	PSP	Patrulheiro
Luísa	Feminino	43 anos	Solteira	12º ano	GNR	Administrativa
Maria	Feminino	50 anos	Casada	12º ano	GNR	Amanuense
Francisco	Masculino	55 anos	Casado	12º ano	GNR	Cabo Mor

**Todos os nomes divulgados na coluna “Participantes” são fictícios.*

3.3. Instrumentos

O instrumento utilizado foi um guião de entrevista semiestruturado, permitindo a estruturação prévia dos conteúdos a ser abordados, com flexibilidade suficiente para explorar o mundo do entrevistado através de um diálogo (Resende, 2016).

Este guião trata-se de uma versão reduzida e adaptada do projeto de investigação mais amplo (Moreira, Castro e Matos, 2025). O guião incluiu os seguintes tópicos: A. Introdução; B. Breve caracterização sociodemográfica e profissional; C. Perspetiva sobre a igualdade de género em Portugal; D. Recomendações e políticas de igualdade de género neste contexto profissional específico; E. Impacto dos papéis/expectativas de género nas práticas do contexto profissional específico, neste caso, no contexto das forças policiais.

3.4. Procedimentos de recolha e análise de dados

Das seis entrevistas, três foram realizadas a oficiais da Guarda Nacional Republicana e as outras três a membros da Polícia de Segurança Pública. Foi enviado a todos os participantes o respetivo consentimento informado (Cf. Anexo I), onde se encontra o objetivo do estudo, o procedimento, a informação acerca da gravação do áudio da entrevista, a confirmação de total anonimato e a solicitação da participação voluntária de cada participante. A realização das entrevistas foi individual e online, com dias e horários diferentes consoante a disponibilidade de cada participante.

Após a realização das entrevistas, procedeu-se à respetiva transcrição do áudio na qual a prioridade foi manter o total anonimato em relação à identidade do participante e à localização geográfica onde exerce a sua atividade profissional. Posteriormente, procedeu-se a uma leitura flutuante das transcrições das entrevistas e à codificação inicial, tendo sido criadas três categorias principais, e mais abrangentes, que vão ao encontro dos objetivos deste estudo: 1) *Igualdade de género: evolução e desafios*; 2) *Políticas de igualdade de género nas forças policiais*; e 3) *Impacto do género nas funções e na atuação da polícia*. Para cada uma das categorias mais abrangentes, foram criadas indutivamente subcategorias (Cf. Anexo II).

4. Apresentação de resultados

Nesta secção, são descritas as categorias e subcategorias criadas a partir da análise dos dados. Para cada categoria e subcategoria (numeradas e/ou a negrito) são incluídos excertos de entrevista ilustrativos, e indicados o número de participantes e de excertos (Cf. Anexo III).

A. Igualdade de género: evolução e desafios

As referências analisadas permitem compreender a perspetiva dos/as oficiais da polícia sobre a igualdade de género, especificamente sobre as mudanças ao longo dos tempos, na sociedade e na polícia, e os desafios que se colocam nesta matéria.

A.1. Mudanças na igualdade de género ao longo do tempo

No que diz respeito à perspetiva dos/as polícias em relação às mudanças na igualdade de género, em **geral**, nas últimas décadas, em Portugal, a grande maioria dos participantes (5 em 6) reconheceu a existência de mudanças significativas. Realçaram o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho e na vida em sociedade, como os seguintes excertos ilustram:

“Sim tem existido, noto [mudanças na igualdade de género], acho que tem existido uma abertura maior para integrar o papel da mulher na sociedade.” (Joana);

“Sim, eu acho que Portugal tem... tem vindo a melhorar muito na igualdade de género. Ainda não estamos perfeitos, mas nós vimos de uma sociedade um bocadinho atrasada nisso, em que o homem era o que trabalhava, e a mulher basicamente era doméstica, e as mulheres hoje em dia estão integradas no mercado de trabalho quase em todas as áreas, não é? E acho que se fez um bom caminho, mas ainda falta, se calhar, ainda falta percorrer mais alguns passos.” (Francisco)

Alguns participantes ilustraram com exemplos práticos essas mudanças, como a criação de infraestruturas adequadas, com a finalidade de adaptar as instituições às mulheres:

“Antigamente eu lembro-me que o meu vestiário era junto com o dos homens, eu tinha que me vestir junto, atualmente isso já não existe, eu tenho um vestiário só para mim, com mulheres.” (Joana)

Por outro lado, apesar desta percepção positiva da maioria dos participantes, um oficial apresenta uma visão negacionista da desigualdade de género, considerando não existirem mudanças na igualdade de género uma vez que nunca existiu desigualdade. Desta forma, ainda que a ideia predominante dê ênfase ao progresso social que tem existido em relação à igualdade de género, continuam a existir opiniões mais conservadoras, que diminuem a relevância das mudanças ocorridas nesse campo:

“É assim, eu na minha perspectiva não, porque eu acho que nunca foi negado nenhum direito, nada à mulher, o que fosse. E isso devia continuar igual. Hoje em dia, são mais mulheres a trabalhar e tudo. Antigamente, acho que não era negado a mulher ir trabalhar.... pronto, era isso. Se calhar compensava mais estar em casa, não sei. Mas quem diz a mulher podia ser, ao contrário. Até podia ser o homem a ficar em casa.” (Tiago)

A.2. Evolução da igualdade de género na polícia

No que diz respeito à atividade da **polícia**, quatro participantes identificam uma evolução considerável, salientando que, atualmente, as mulheres desempenham funções que, em outros momentos, eram exclusivas de homens polícias:

“Eu acho que sim. Temos algum caminho a percorrer, mas acho que sim. Na minha profissão, eu acho que... É uma das profissões que começou um bocadinho mais tarde, porque as mulheres na GNR, na PSP começou muito antes, mas na GNR só entraram em 1994, até lá não havia mulheres, entraram em 1994 e entraram pouquinhassas, e todos os anos têm vindo a aumentar esse número, E julgo que, neste momento, a GNR tem mulheres integradas, e bem integradas e muito úteis em todos os ramos da instituição.” (Francisco)

“Antigamente se calhar era impensável uma mulher conduzir um carro de patrulha e hoje em dia eu conduzo um carro de patrulha, antigamente eu notava que os colegas

quando era uma mulher a conduzir não se sentiam muito à vontade, muito confortáveis, e até agora pode haver alguns que ainda hoje sintam isso, mas já não dizem, já não tem aquele à vontade para dizer.” (Joana)

Os/as participantes referiram ainda que a integração de oficiais do sexo feminino, foi um processo gradual, marcado por alguns entraves iniciais, nomeadamente situações de discriminação. Alguns relatos recordam que as primeiras mulheres a ingressar na polícia eram destinadas sobretudo a tarefas de limpeza, não desempenhando funções policiais propriamente ditas, o que refletia a discriminação associada ao papel feminino na época:

“Mas mesmo dentro da nossa instituição, quando eu fui para o exército, se calhar, existia mais discriminação, achava-se que as mulheres que eram mais beneficiadas pelo facto de serem mulheres, eu acho que também tem a ver depois, com a personalidade de cada um, muitas pessoas não olham a meios para atingir fins e jogam com tudo o que têm, eu não penso dessa forma, acho que as pessoas têm que atingir determinados objetivos, mas tem que ser também através dos seus valores e das suas capacidades.” (Maria)

“Aliás, as primeiras mulheres que entraram na polícia eram mulheres de limpeza. Não sei se tens conhecimento disso, mas as primeiras mulheres que foram para a psp tiraram o curso de polícia e eram empregadas da esquadra de limpeza. Portanto, só por aí já estavam a discriminar o trabalho da mulher, não é?” (Joana)

A.3. Desafios relativos à igualdade de género

Reúnem-se aqui excertos que expressam a perspetiva dos/as oficiais relativamente à existência ou ausência de desafios relacionados com a igualdade de género que necessitam de ser superados. Verificou-se uma variedade de perceções da parte dos/as participantes. Alguns oficiais afirmam não encontrar desafios significativos e consideram-se bem integrados na sociedade:

“Hoje nenhum desafio...” (Tiago);

“Assim de momento não, porque assim eu estou bem enquadrada na sociedade. Estou bem enquadrada profissionalmente, tenho os meus filhos. Também noto que estão enquadrados na sociedade. Tenho 2 raparigas, uma que está na faculdade, outra no 12º ano. Portanto, noto que não têm tido dificuldade em integrar-se como mulheres na sociedade.” (Joana)

Por outro lado, outros/as participantes reconhecem a existência de desafios no que concerne à igualdade de género, tanto a nível específico da polícia, como na sociedade em geral:

“Sim, não é pela minha experiência pessoal, nem é pela minha profissão ou na minha instituição, mas julgo que no mercado de trabalho, em geral, ainda existe algum caminho a percorrer e o desafio, que é, por exemplo, a igualdade salarial entre homens e mulheres, que ainda é preciso investir nesse campo. E não é só nas profissões, nós vemos agora a, brevemente vamos ter eleições e nós vemos nas listas dos partidos a quantidade de homens e mulheres, também existe uma diferença muito grande. Pronto, é esse o desafio que é de ser uma integração plena, não é?” (Francisco)

“Desafios na igualdade de género? Olha, talvez para a falta de formação que existe para os militares mais antigos. Como eu entrei em 94 e não havia nada disso, durante muitos anos, não houve nenhum tipo dessa formação. Provavelmente deveria haver formação para todos, que abrangesse todos, mas especialmente aqueles militares que entraram há muito mais tempo, têm muitos mais anos e se calhar a instituição como sente que aqueles militares já estão no final, carreira, já estão no final do percurso, se calhar, não investe tanto nessa formação a esses militares. E se calhar, seria isso o desafio.” (Francisco)

B. Políticas de igualdade de género nas forças policiais

No que concerne às políticas de igualdade de género na instituição, foram reunidos excertos que abordam conhecimentos e perspetivas sobre políticas, leis, etapas relativas ao acesso à carreira na polícia, recrutamento, progressão e formação na instituição em causa.

B.1. Desconhecimento sobre políticas de IG

A maior parte dos/as participantes (4/6) revela desconhecer a existência de políticas ou a sua finalidade:

“Desconheço. Podem existir, mas desconheço de todo. Desconheço isso. Esse tipo, coisas por norma, nós até somos conhecedores disso, mas eu desconheço de todo.”
(Maria);

“Não é uma coisa que se fale muito. Nós não temos instrução sobre isso. Isso já vai do bom senso de cada um, mas não temos, não temos propriamente uma instrução dedicada unicamente a isso. Isso aí não temos, pelo menos eu não tenho conhecimento disso.” (Francisco)

B.2. Conhecimento vago sobre políticas de IG

Ainda no que se refere às políticas de igualdade de género, os/as participantes que afirmam ter conhecimento da sua existência, demonstram um conhecimento limitado, apresentando dúvidas quanto à sua existência e à forma como são implementadas:

“Eu, eu acho que existe aqui e existe em todo lado.” (Diogo)

“Sei que há instituição, por isso logo provavelmente deve existir, sim.” (Luísa)

“É assim, essas políticas, é o que eu estava a dizer, essas políticas que não são políticas, são normas diretivas que tem que ser cumpridas e elas são cumpridas. Elas estão cumpridas agora, quais são essas normas específicas? Não te sei dizer os termos corretos, mas que existe, existe.” - (Diogo)

B.3. Perspetiva crítica sobre políticas

Nesta categoria agrupam-se excertos relativos à Lei nº 38/2018 (da autodeterminação e identidade e expressão de género), uma vez que alguns oficiais demonstram uma visão comum de distanciamento em relação ao que a lei propõe:

“Essa lei é assim, eu só me identifico e só vejo dois tipos de género, masculino e feminino. Eu não consigo e não me é concebível perceber as pessoas dizerem, por exemplo, ainda há pouco tempo, alguém dizia eu sou um cão, eu identifico-me como um cão. Eu não consigo perceber muito bem este tipo de género. E isso eu sou-lhe sincera, tenho algum tipo de dificuldade em tentar perceber. Respeito, mas não consigo perceber se alguém me tentasse... eu acho que o género, independente das pessoas... identificarem-se mais com isto ou com aquilo, até posso respeitar, mas eles vão ter sempre, para mim, vão ter sempre um género masculino ou feminino.” (Maria)

“Não não, essa lei...isso é muito, é tão ambíguo, quer dizer, então eu agora tenho um colega meu que se passa a identificar como mulher e passa a usar um fardamento de mulher, aliás, o fardamento é praticamente igual, tanto seja mulher, seja com homem, portanto, o assunto está resolvido à partida, não é?” (Francisco)

B.4. Políticas de igualdade de género na carreira na polícia

No que diz respeito ao **acesso à carreira na polícia**, os/as participantes afirmam não existir discriminação entre homens e mulheres. Referem que, no momento de abertura das vagas, não existe distinção de género, sendo as oportunidades iguais para ambos:

“Não, não porque quer seja em termos de carreira e tudo, as vagas que são abertas, são iguais, quer seja para homem, quer seja para mulher. Para concorrer à Escola Superior de Polícia, não tem [...]há um nº de vagas para homens e um nº de vagas para mulheres [...]” (Tiago)

Embora considerem que não existe desigualdade no acesso, reconhecem que a taxa de desistência durante a formação é elevada. No entanto, asseguram que essa desistência não está relacionada com um tratamento desigual:

“Mas depois também acontece, muitas pessoas, nós temos, o último alistamento em que eu estive presente, iniciaram 28 mulheres e terminaram acho que 6. Elas próprias é que depois não querem continuar. Não é porque têm um tratamento desigual, não, pelo contrário, acho que elas, até mesmo pelas pessoas mais antigas, não só pelas mulheres, mas também pelos homens, acho que são muito bem recebidas, e tenta-se que não haja esse tipo de discriminação. Pode acontecer, mas que eu tenha notado assim muito, não. Acho que é uma instituição que até é um bocadinho recetiva à entrada das mulheres.”
(Maria)

Ademais, foi referido que o número de candidaturas femininas tem vindo a aumentar ao longo dos anos, sobretudo após a abertura das candidaturas não apenas a militares, mas também a civis:

“Também existia menos mulheres a concorrer, como é óbvio. Hoje já se concorre mais, porque também é no âmbito... eu, quando concorri à GNR, tínhamos de ser militares, hoje não, qualquer civil pode concorrer. Também isso foi uma forma, e se calhar também foi uma implementação feita pelo próprio governo, que também veio... Isso é, é decretado pelo próprio governo, que também veio... alargar o leque dos próprios candidatos.” (Maria)

Na sequência do **recrutamento**, diversos/as participantes relatam a existência da criação de uma percentagem específica para a admissão de mulheres, de forma a equilibrar a diferença de géneros na instituição policial:

“Eu sou polícia há 23 anos e já nessa altura 10% das pessoas que ficassem [Recrutamento], 10% tinham que ser mulheres, eu lembro-me disso, há 23 anos, 10% tinham que ser mulheres. Agora, se o número aumentou, não sei. Sei que no meu curso 10% tinham de ser mulheres.” (Joana)

“Conheço, conheço, conheço. Conheço que para ingressar, agora não estou a ver bem a percentagem, não me recordo, mas houve aí uma alteração qualquer em termos do ingresso de novos agentes à polícia e eles criaram uma percentagem que tinha que ser de mulheres.” (Tiago)

Por outro lado, alguns oficiais da polícia referem que atualmente nos concursos existe um número prévio de vagas tanto para homens como mulheres e na maioria das vezes, não são preenchidas: *“Sim, existe. Agora, os alistamentos, as vagas dos concursos, existe X vagas para mulheres e X vagas para homens. Mas as vagas, por norma, até nem costumam ser preenchidas.”* (Maria)

Um participante mencionou que nos dias de hoje, a seleção dos candidatos fundamenta-se na avaliação que apresentam nas provas, independentemente do género:

“Sim. Existe um número determinado de vagas que são abertas por portaria do governo e algumas vagas, eu julgo que, antigamente, acho que havia vagas específicas para os masculinos e femininos. Agora parece que não é, é. Os candidatos, os candidatos entram conforme conforme... a avaliação que têm nas provas.” (Francisco)

Relativamente à **progressão** na carreira, os/as participantes manifestam consenso ao afirmar que esta não é influenciada pelo género, sendo determinada por outros critérios que não envolvem o sexo do/a candidato/a:

“É assim, não, porque nós atualmente, por exemplo, na minha instituição, independentemente de ser mulher ou homem, desde que tenha essas capacidades, mesmo pelo atual, a progressão na carreira é da mesma forma que a dos homens, e se tiver... por norma a atribuição de determinados cargos é por escolha ou por antiguidades, por competências, e não tem a ver se é mulher ou homem. Se tem todo esse tipo de perfil, não é discriminada por ser mulher ou por ser homem, ou porque é um cargo mais dotado a mulher ou mais dotado, a homem. Não, pelo menos na minha instituição, não é dessa forma.” (Maria)

“Eu julgo que existem, eu julgo que existem essas regras, porque na instituição não pode haver diferenças de género, não pode haver, portanto, não pode haver nas especialidades, portanto, as especialidades todas elas acompanham mulheres, em termos salariais, é exatamente igual, tem a ver com os postos e com os anos de serviço. Portanto, os direitos e os deveres são iguais para ambos. Portanto, não vejo, não há diferenças.” (Francisco)

Uma boa parte dos/as participantes refere nunca ter tido qualquer tipo de **formação**, direcionada para a igualdade de género, mesmo após anos de serviço:

“Pode haver na polícia, eles até já podem ter dado, eu pessoalmente, nunca tive essa formação.” (Tiago)

“Não, formações sobre a igualdade de género, não. Eu, pelo menos, já estou nesta profissão há bastante tempo, nunca tive.” (Luísa)

C. Impacto do género nas funções e na atuação da polícia

A presente categoria diz respeito às perspetivas dos/as polícias quanto ao impacto do género na realização das suas funções e na sua forma de atuar profissionalmente.

C.1. Impacto na relação entre pares

A partir da perspetiva dos/as oficiais, torna-se evidente que, apesar dos avanços alcançados, ainda existem resistências à liderança exercida por mulheres, principalmente mais jovens:

“Mas, por exemplo, eu tive um caso, há uns anos atrás, tive uma comandante, que era mais novinha do que eu, tinha vinte e poucos anos, e já havia lá na esquadra, chefes, não é, mais velhos. E ela dava-lhes ordens e havia um chefe que na altura disse, oh, vem para aqui esta agora, mandar em mim, tem idade para ser minha filha. Isso ainda noto. Quando são mulheres mais novas a mandar, e os mais velhos não gostam, não gostam, não.” (Joana)

Por outro lado, uma das oficiais abordou uma temática frequentemente negligenciada, mas recorrente: o assédio moral no trabalho e o abuso de poder por parte de superiores, estes utilizam as escalas de serviço como forma de coagir os/as subordinados/as:

“Sim, com nós, mulheres, muitas vezes o que é que se... faz. Isso é assédio no âmbito do Código do Trabalho, inclusive. Relativamente às mulheres, muitas vezes, o que é que muitos comandantes de posto fazem para que elas cedam? Muitas cedem, pronto, mas faz parte de cada um. Aquelas que não cedem, inicialmente, o que é que se vai fazer? Vamos começá-las a prejudicá-las nas escalas de serviço, que é a forma mais fácil de tentar prejudicar alguém, independentemente de ser do sexo masculino ou do sexo feminino, é na minha instituição, e penso que também na própria PSP, é a questão da escala. E é a forma como os comandantes de posto têm para pressionar...os militares...” (Maria); acrescenta ainda: “Ele pode ser meu chefe, mas não é meu dono. E eu acho que nós, nesse aspeto, também temos que nos impor um bocadinho.” (Maria)

Ainda segundo a perspetiva da militar Maria, torna-se evidente a sua preferência por trabalhar com oficiais do sexo masculino. Essa preferência está relacionada com o facto de ao longo dos anos as mulheres polícias estarem habituadas a que nas instituições policíacas predominem homens. Acrescenta ainda, que geralmente os contextos onde existe a forte presença de mulheres, tendem a ser mais propensos a conflitos:

“É assim, nós nos postos sempre fomos muito habituados a trabalhar com poucas mulheres, porque também somos menos do que os homens, não é? Somos sempre menos mulheres. O sítio onde eu trabalhei com mais mulheres é atualmente, na secção onde estou, que existe mais mulheres do que homens. Mas posso-lhe dizer, que por norma, as mulheres na minha instituição, não é o que acontece ali, nós somos muito unidas e damo-nos todas muito bem. Mas, por norma, isso não acontece. Por norma, nós damo-nos melhor e eu sempre me dei melhor com os militares a trabalhar, com os militares do sexo masculino do que com as militares do sexo feminino.” (Maria)

C.2. Impacto do género na definição de funções

Aqui são apresentadas as perspetivas dos/as polícias sobre o impacto do género na definição de funções. Uma parte significativa dos/as participantes defende que não existem funções específicas para homens ou mulheres, considerando que ambos os géneros estão igualmente aptos para desempenhar qualquer tipo de serviço:

“Não há um serviço específico para homens ou para mulheres. Não, não sinto isso.”
(Joana);

“Não, acho que na minha instituição não, porque toda a gente faz o mesmo, não há especificamente tarefas para militares do sexo feminino e não há tarefas para militares do sexo masculino. Não há, toda a gente faz o mesmo, toda a gente.... Oferece o mesmo salário mediante o posto que tem, o índice remuneratório, que tem. Não há diferenciação pelo facto de ser mulher ou homem (...) é toda a gente tratada da mesma forma.” (Maria)

C.3. Diferenças entre ser homem ou mulher polícia

Vários/as participantes **não identificam diferenças** significativas entre homens e mulheres no desempenho ou tratamento na função policial:

“Até me custa dizer que não encontro [diferenças entre ser homem ou mulher polícia].” (Joana);

“Eu tenho o meu serviço, trabalho com colegas que tem outro tipo de serviço, trabalho com oficiais mulheres, com oficiais homens. Não tenho exemplos nenhuns em que mulheres são mais favorecidas ou não, temos mulheres oficiais, como temos mulheres na patrulha, como temos mulheres na secretaria. Não há assim grande diferença. A única diferença que existe é na maternidade, tem mais licença e nós não temos tanta licença, não é tudo, é tudo igual, mas é um direito que elas têm.” (Diogo)

Quando questionados/as sobre a **desigualdade nos diferentes serviços**, os/as participantes tendem a não interpretar essas diferenças como formas de discriminação. No entanto, os seus relatos revelam barreiras físicas e culturais que acabam por limitar a presença feminina em determinadas áreas:

“Há serviços que, sendo uma patrulha constituída por um militar do sexo masculino e do sexo feminino, têm mais valias. outras... se calhar tomar conta de um acidente, não, mas fazer um internamento compulsivo, eu entendo que há uma mais-valia de ser alguém do sexo masculino e do sexo feminino. Isso sim, mas isso depende do tipo de serviço.” (Maria)

“Se calhar, por exemplo, às vezes eu posso ter mais delicadeza em lidar com os casos. E já tive um colega a dizer: “ah, isso não é serviço teu, isso é o serviço da assistente social, não é teu, sabes”. Mas eu quero fazer assim! “Ah, mas estás a habituá-las mal porque é o serviço delas, não é teu!” Mas lá está, nós, como somos mulheres, somos mais sensíveis, se calhar, e pronto.” (Joana)

Também os testemunhos dos/as participantes revelam perceções distintas e, por vezes, contraditórias em relação à presença feminina nos diferentes serviços. Joana afirma que o serviço de cinotecnia é desempenhado exclusivamente por homens, justificando isso com base em limitações físicas e não como resultado de discriminação. Já o oficial Tiago, por outro lado, reconhece a existência de mulheres nesse serviço, mas refere a ausência delas em determinados outros, questionando se isso se deve, à falta de interesse ou de oportunidades:

“Aliás, há um serviço que é o serviço específico da cinotecnia, que é andar com os cães. Isso, neste momento, ainda é um serviço específico para o homem. Porque eles dizem que não temos força para segurar os cães. E acredito que seja verdade. Porque um cão, quando se desata a correr, se for passear um cão e se houver outro cão e começar a correr, nós não conseguimos ter mão nele. E nesse aspeto, eu não é sentir-me fraca, mas realmente sei que não tenho a força, que se calhar é destreza, que é necessária para segurar um cão. Então, no curso de cinotecnia da Polícia não há mulheres, só há homens. Mas não é para discriminar. Eles, quando há concurso, há concurso para mulheres e para homens. As mulheres que lá chegam e concorrem é que não conseguem fazer os testes que eles impõem. Isso não tem haver com o nº de

mulheres ou de homens. Agora, não entram mulheres porque não conseguem fazer os testes que eles põem. Não é para discriminar o trabalho da mulher, mas lá está é que aquilo é preciso trabalho de força. E acredito que não... só se for uma mulher muito musculada que consiga chegar lá e conseguir.” (Joana)

“A unidade especial de polícia tem várias valências, o corpo de intervenção, o GOE, que é o Grupo de Operações Especiais, tem o Cinotecnia, que é dos cães, tem o CIEXSS, que é dos explosivos, e depois tem o Corpo de Segurança Pessoal, tem estas valências. Mas o Corpo de segurança pessoal tem ... tem homens e mulheres lá, os CIEXSS, também acho que sim, nos cães, também, é cinotecnia. Agora, em termos do Corpo de intervenção e no Grupo de operações especiais não sei se há elementos femininos. Se têm capacidade para entrar, se calhar, têm. Porque é que não entram? Não sei. Se querem, se não querem, se há oportunidades, não sei.” (Tiago)

No que toca à questão do **tratamento desigual de polícias consoante o seu género**, os/as polícias manifestam uma opinião unânime, considerando que dentro da instituição são tratados/as de forma igualitária, independentemente do seu género. No entanto, alguns referem que, por vezes, essa igualdade não se reflete no tratamento recebido por parte dos civis:

“Nós somos tratados da mesma forma. Tanto a nível salarial, que é o que não se vê em muitos outros trabalhos, exercemos exatamente as mesmas atividades, homens e mulheres podem escolher as várias valências da nossa profissão, não noto assim a desigualdade, se calhar mais a parte civil, os civis, se calhar, tratam-nos de forma diferente, quem é homem ou mulher do que dentro da própria instituição.” (Luísa)

“Sim sim, mas tem outras vertentes se calhar na parte do trânsito. Eles são capazes de chegar lá, a ser mais rudes do que eu que chego lá com palavrinhas mansas e o condutor até trepa um bocadinho. Por exemplo, um alcoólico noto que respeitam muito mais um homem do que uma mulher. Nesse aspeto. Mas lá está. Não é na minha profissão. Já são pessoas externas à minha profissão. Também acabam por, no fundo, fazer parte dela, não é? Noto que respeitam mais os homens do que as mulheres. E ainda dizem, ui vem para aqui esta mandar em mim, mas pronto.” (Joana)

Relativamente às **diferenças no tratamento por género para com os civis**, os/as participantes apresentam uma opinião convergente, referindo que não fazem qualquer distinção com base no género das pessoas com quem interagem no exercício das suas funções:

“No nosso contacto diário com as populações, não podemos fazer distinções entre géneros, não podemos fazer distinções entre credos, não podemos fazer essas distinções, não é? Basicamente, para nós são todos iguais. Tem de ser todos iguais.”
(Francisco)

“Lá está a minha missão, a minha missão é, aconteceu alguma coisa a pessoa e eu estou ali para ajudá-la e eu já é um a posteriori (...) Agora se é mulher ou é homem para mim é me indiferente.” (Diogo)

Em relação às **diferenças no tratamento com base na orientação sexual**, muitos dos/as participantes demonstram respeito e equidade no tratamento de civis ou colegas pertencentes à comunidade LGBTI+:

“Não, porque é uma pessoa na mesma, tratamos as pessoas de exatamente de igual forma. Não é porque ela é uma pessoa lésbica ou homossexual, ou porque tem gostos diferentes, que é tratado de diferente forma.” (Luísa)

“Não acho que haja que haja, da minha parte, não há, da minha parte, não há. E na instituição, também. A própria instituição já fez já percorreu também um grande caminho em que também não vejo. Não vejo os meus colegas a terem comportamentos diferentes. Não vejo, podem não gostar, podem não concordar, mas, em termos práticos na atuação do dia a dia, não vejo diferenças.” (Francisco)

Apesar dessa postura inclusiva da parte dos/as participantes, alguns reconhecem que ainda persistem atitudes discriminatórias e comportamentos de distanciamento por parte de determinados colegas:

“Quando eles saem de lá, - olha, aquela libelinha, - ainda tem assim aquela maneira de falar. Há colegas que ainda fazem isso e na minha esquadra.” (Joana)

“Não é assim, eu jogo um bocado à defesa, mas está tudo bem, eles que se metam no canto deles, que eu meto no meu. É assim que funciona.” (Diogo)

Por fim, embora a **desigualdade salarial com base no género**, não tenha sido abordada de forma direta ao longo das entrevistas, dois participantes referiram espontaneamente a sua perspetiva e reconhecem que fora da instituição policial esta desigualdade ainda é um desafio para muitos outros setores:

“Eu não tenho muito conhecimento das outras realidades. Primeiro, porque não gosto de ver notícias que é onde aparecem mais situações, não é? Eu não gosto de ver, não sei muito. Sei mais sobre a minha realidade, sobre a minha profissão. Do que eu ouço dizer, acho que, relativamente a quem trabalha nas fábricas homens, ganham mais do que as mulheres, penso que ainda continuará a existir uma desigualdade.” (Luísa)

“Sim, não é pela minha experiência pessoal, nem é pela minha profissão ou na minha instituição, mas julgo que no mercado de trabalho, em geral, ainda existe algum caminho a percorrer e o desafio, que é, por exemplo, a igualdade salarial entre homens e mulheres, que ainda é preciso investir nesse campo...” (Francisco)

5. Discussão dos resultados

A discussão dos resultados será organizada de acordo com os objetivos específicos do estudo, permitindo uma análise aprofundada e sistemática dos resultados em função de cada um deles.

5.1. Perspetivas de homens e mulheres policiais sobre as políticas de igualdade de género da instituição.

A elaboração e implementação de planos voltados para a promoção da igualdade de género nas organizações tem estado no centro das estratégias recentes das políticas públicas de igualdade (Monteiro e Ferreira, 2013). No entanto, a análise das entrevistas realizadas revela

que, nas instituições policiais, apesar de reconhecerem a existência dessas políticas, a maioria dos/as oficiais desconhece o seu conteúdo e aplicação. Ou seja, de um modo geral, homens e mulheres polícia demonstraram desconhecer as políticas de igualdade de género, e quando demonstraram algum conhecimento, este revelou-se superficial ou vago. A única política de igualdade de género apontada como implementada nesta instituição consiste na exigência de que o recrutamento de novos polícias, inclua uma determinada percentagem de mulheres. Contudo, mesmo nesta medida específica, os oficiais contradizem-se, uma vez que alguns mencionam que as vagas disponíveis são iguais para homens e mulheres.

5.2. Perspetivas de homens e mulheres polícias sobre os impactos dos papéis de género e das políticas organizacionais na igualdade de oportunidades na carreira (formação, recrutamento e progressão) policial.

No que toca ao modo como os papéis de género e as políticas organizacionais influenciam e impactam a igualdade de oportunidades na carreira (formação, recrutamento e progressão) policial, segundo a visão tradicional de Prenzler e Sinclair (2013), apenas os homens eram considerados aptos para exercer funções policiais. Os relatos dos/as participantes confirmaram que, pelo contrário, estes evidenciam avanços significativos na inclusão de mulheres na instituição policial, que atualmente desempenham funções anteriormente reservadas apenas aos homens. Ainda assim, manifestam-se algumas resistências culturais que predominam, como a associação de determinadas funções e/ou serviços à força física dos/as polícias (ex: o serviço de cinotecnia), a dificuldade em reconhecer e aprovar a chefia de mulheres, sobretudo quando mais jovens, e a existência de assédio e abuso de poder. Também é possível verificar que a implementação da política de recrutamento que estabelece uma percentagem mínima obrigatória de mulheres, está alinhada com a promoção da igualdade de oportunidades na carreira policial, ampliando dessa forma, o acesso das mulheres.

Ao longo do estudo foi possível perceber de que forma os papéis e expectativas de género, juntamente com as políticas de igualdade de género, têm afetado diversas etapas das carreiras na instituição. No que diz respeito ao acesso à carreira policial, os/as participantes consideram que este é igualitário, não havendo distinção entre homens ou mulheres no momento das candidaturas, apenas a necessidade de serem aprovados/as nos testes físicos. Esta perceção converge com a perspetiva de Prenzler e Sinclair (2013), uma vez que destacam a importância das forças policiais como promotoras da igualdade de género, proporcionando às mulheres um ambiente de trabalho seguro e oportunidades de carreira. Relativamente ao recrutamento, este é realizado, segundo os polícias, com base na política mencionada

anteriormente (percentagem mínima obrigatória de mulheres) voltada para garantir a inclusão de mulheres nas candidaturas. Com a exceção dessa medida, não foram identificadas quaisquer diferenças ou barreiras relacionadas com a igualdade no processo de recrutamento. Em relação à formação, polícias homens e mulheres revelaram não ter recebido informações ou capacitação específica sobre igualdade de género, manifestando indignação e defendendo que tal formação deveria existir, não apenas para os polícias mais jovens, mas também para os oficiais em fim de carreira.

Randhawa e Narang (2013) referem que, no contexto policial, as mulheres são percecionadas como aptas apenas para funções de menor relevância (ex: tarefas específicas e administrativas), o que se traduz numa limitação das suas oportunidades de progressão na carreira. Para além disso, os autores reconhecem que as motivações para as mulheres ingressarem na polícia incluíam fatores como: a segurança no emprego, a responsabilidade, o respeito, o reconhecimento, a remuneração e as oportunidades de progressão. Contudo, realçam ainda que a maioria das mulheres na polícia não está satisfeita com as oportunidades de progressão e condições de trabalho (Randhawa e Narang, 2013). No entanto, a realidade descrita pelos/as participantes, revela uma perspetiva oposta: atualmente o género do/a polícia não exerce qualquer impacto nem influência na progressão, uma vez que esta é determinada por outros critérios, como a antiguidade e competência. Na Polícia de Segurança Pública (PSP), a primeira força de segurança em Portugal a recrutar mulheres, a sua integração, apesar de difícil, evoluiu de forma positiva. Nesta instituição, as mulheres ocupam, atualmente, funções diversificadas em todas as categorias profissionais, e têm perspetivas de progressão iguais às dos homens (Caçador, 2023).

5.3. Perspetivas sobre o impacto do género na definição de funções e na atuação de homens e mulheres polícias.

Os resultados deste estudo demonstram que, de forma geral, os participantes reconhecem que, dentro da instituição, homens e mulheres recebem tratamento igualitário no que se trata da definição de funções e oportunidades de serviço, não sendo apontadas diferenças significativas nem discriminação entre géneros. Este resultado contrasta com o que Sahgal (2007), descreve sobre discriminações e dificuldades enfrentadas pelas mulheres, que dispõem de menos oportunidades e ocupam funções de menor poder na instituição policial. Embora tenham existido avanços em termos de igualdade de oportunidades, os resultados deste estudo demonstram que ainda existem resistências à liderança feminina, sobretudo quando mulheres

mais jovens assumem cargos de autoridade sobre colegas mais experientes. Do mesmo modo, alguns homens policiais em posições superiores recorrem ao seu poder para prejudicar as mulheres quando estas não cedem às suas imposições, recorrendo a práticas de abuso de poder e assédio no trabalho, como a manipulação das escalas de serviço.

Uma participante, ao demonstrar preferência por trabalhar com colegas homens, reflete a cultura historicamente dominada por homens, característica da instituição policial, conforme Prenzler e Sinclair (2013), que destacam o domínio de uma cultura masculina que associa exclusivamente autoridade e a força física aos homens. De forma semelhante, Randhawa e Narang (2013) enfatizam que às mulheres na polícia são frequentemente atribuídas tarefas específicas (relacionadas com mulheres e crianças) ou de menor prestígio. No passado, as mulheres exerciam sobretudo funções de assistentes de detetives do sexo masculino (Prenzler & Sinclair, 2013), desempenhavam também papéis de empregadas de limpeza. Atualmente, no presente estudo os/as oficiais consideram que as mulheres exercem exatamente as mesmas funções que os homens na polícia e que não existem funções específicas para homens ou mulheres. Contudo também se contradizem e referem que ainda persistem áreas (ex: cinotecnia) que continuam a ser exclusivas do género masculino, em função das exigências físicas notadas.

No quotidiano da sua profissão, os participantes não identificam diferenças significativas entre homens e mulheres no desempenho ou tratamento entre géneros, na função policial, à exceção dos direitos relativos à maternidade. Os participantes referem ainda que o género não influencia a forma como desempenham as suas funções, e que o contacto com os civis ocorre de forma igualitária, embora admitam que estes tendem a respeitar mais os homens policiais do que as mulheres. No que concerne à comunidade LGBTI+, apesar da maioria dos participantes manifestarem respeito tanto entre colegas como no contacto com os civis, ainda persistem casos de desrespeito por parte de determinados/as oficiais na instituição. Por fim, quanto à desigualdade salarial, verificou-se que esta não apresenta ser um problema nas instituições em causa, uma vez que o índice remuneratório se baseia nos postos e nos anos de serviço de cada oficial, sendo igual para ambos os géneros. Este dado contrasta com estudos anteriores (Randhawa e Narang, 2013; Prenzler & Sinclair, 2013), que indicam que funções dominadas por homens tendem a ser mais valorizadas, recompensadas e com maiores salários para os homens em comparação com as mulheres que têm funções equivalentes, e onde historicamente as mulheres recebiam salários inferiores aos seus colegas homens nesta mesma profissão.

6. Conclusão

Os resultados deste estudo permitem concluir que, embora os/as participantes reconheçam a importância da igualdade de género, apresentam um conhecimento limitado sobre as políticas existentes e afirmam não ter recebido formação específica nesta área. A única política mencionada pelos oficiais de entrevistados diz respeito ao recrutamento (i.e., percentagem mínima obrigatória de mulheres recrutadas), embora os seus relatos tenham sido contraditórios quanto à sua aplicação.

Homens e mulheres acreditam desempenhar as mesmas funções e ter acesso às mesmas oportunidades, na carreira policial. Os/as participantes reconhecem a igualdade no acesso e no desempenho profissional, realçando a presença de mulheres em funções antes exercidas apenas por homens, e referindo critérios de progressão baseados na antiguidade e competência. Além disso, os/as participantes afirmam ser tratados de forma semelhante na instituição, não apontando diferenças salariais entre géneros. No entanto, os resultados do estudo revelaram um paradoxo importante: apesar desta percepção de igualdade, os testemunhos evidenciam que essa igualdade nem sempre se concretiza na prática. Persistem constrangimentos associados aos papéis de género e barreiras culturais que afetam a realidade na polícia, limitando a experiência das mulheres e mantendo situações de desigualdade (Degerstedt et al., 2025). Entre estes constrangimentos destacam-se: a associação de determinados serviços à força física masculina (como por exemplo a cinotecnia), a dificuldade em aceitar a chefia das mulheres, sobretudo quando mais jovens, situações de assédio e abuso de poder, bem como a preferência de oficiais mulheres em trabalhar com homens. Também surgem outros aspetos relevantes que acentuam esta desigualdade: os direitos relativos à maternidade, a tendência dos civis para atribuírem a maior autoridade aos homens polícias e os episódios pontuais de desrespeito para com a comunidade LGBTI+. Assim, conclui-se que apesar de terem sido alcançados progressos importantes na igualdade, a cultura policial ainda mantém padrões estereotipados de género e permanece dominada por homens.

É relevante destacar a falta de conhecimento generalizado de políticas e recomendações em matéria de igualdade de género no contexto policial, consequência da ausência de divulgação eficaz por parte da própria instituição. Isto evidencia a reduzida importância atribuída a estas questões no contexto organizacional. A construção de um ambiente genuinamente igualitário e inclusivo nas forças policiais (GNR e PSP) exige a adoção de um conjunto de medidas eficazes, a implementação de políticas públicas com enfoque específico

no género, a promoção de uma formação contínua e obrigatória para todos os profissionais, independentemente da idade ou do tempo de serviço, bem como uma transformação cultural profunda.

Como limitação do estudo, é pertinente salientar que a amostra é reduzida e pouco diversa, o que limitou a diversidade de perspetivas e experiências. Assim, para estudos futuros, sugere-se aumentar a diversidade da amostra, incluindo profissionais de outras forças policiais, como a Polícia Judiciária, e expandir as faixas etárias para conhecer a perspetiva de oficiais mais jovens. Recomenda-se também integrar oficiais em cargos de chefia, especialmente mulheres, para obter uma visão mais abrangente e verdadeira da realidade.

7. Referências bibliográficas

Aguiar, P. M. de. (2020). Políticas públicas para a promoção da igualdade de género. Instituto português de relações internacionais. Universidade Nova de Lisboa.

Anderson, J. E. (2003). *Public policymaking: An introduction* (5th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin Company.

Assembleia da República. (1976). Constituição da República Portuguesa. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-50453575>

Barros, M. C., Natividade, J. C., & Hutz, C. S. (2013). Construção e validação de uma medida de papéis de género. *Avaliação Psicológica*, 12(3), 317–324.

Borges, E. P. (2008). As agentes da Polícia de Segurança Pública e as limitações de progressão na carreira policial [Dissertação de Mestrado]. Universidade Aberta.

Butler, E. K., L. T. Winfree & G. Newbold. 2003. “Policing and Gender: Male and Female Perspectives among Members of the New Zealand Police.” *Police Quarterly* 6 (3), 298–329.

Brizolla, M. M., Petry, J. F., Uchôa, A. G. F., & Ferreira, H. L. B. (2020). Uma revisão sobre a pesquisa qualitativa em ciências sociais aplicadas. *UFAM Business Review*, 2(3), 103–130.

Caçador, S. A. C. (2023). A mulher polícia e a equidade de género na Polícia de Segurança Pública. Trabalho apresentado no âmbito do 5.º Curso de Comando e Direção Policial, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa, Portugal.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2017). Igualdade de género em Portugal: Indicadores-chave 2017. CIG

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2022). Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2022. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-em-numeros/boletim-estatistico/>

Corsianos, M., 2011. Responding to officers' gendered experiences through community policing and improving accountability to citizens. *Contemporary Justice Review* 14 (1), 7-20.

Degerstedt, F., Akpinar, S., Fältman, K. *et al.* A qualitative study of the unique challenges faced by female police officers in Sweden. *BMC Public Health* 25, 2604 (2025). <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23839-1>

Elias, L. M. A. (2022). *Ciências policiais e segurança interna: Desafios e perspectiva*. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Governo de Portugal. (2020, 9 de março). Número de mulheres oficiais na PSP duplicou nos últimos 20 anos. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=numero-de-mulheres-oficiais-na-ppsp-duplicou-nos-ultimos-20-anos>

Jaeckle, T., Benoiel, B., & Nickel, O. (2019). Police use of force decisions: A gender perspective. ScholarWorks, Walden University.

Lins, A. M. F. C., Fraga, M. de A., & Lelis, H. R. (2025). Desigualdade de género no mercado de trabalho. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e educação*, 11(3), 509-523. <https://doi.org/10.51891/rease.v11i3.18338>

Lorber, J. (2018). The Social Construction of Gender. *The Inequality Reader*, 318–325. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429494468-36>

Malheiro, L., Bessa, F., Reis, J., & Saraiva, L. (2023). O contributo da igualdade de género para as operações na Guarda Nacional Republicana. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*.

Miryala, R. K. (2019). Work-life balance issues among police personnel: A special focus on age, gender, spouse's profession and working hours. *International Journal of Management*. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.25506802>

Monteiro, R., & Ferreira, V. (2013). Planos para a igualdade de género nas organizações: Contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. *Sociedade e Trabalho*, 43/44/45, 123–135.

Moreira R., Castro M. & Matos R. (2025). Guião de entrevista sobre o impacto dos movimentos de igualdade de género nas políticas e práticas em contexto policial.

Munllonch, M. D. (2023, 17 de abril). *Glass ceiling by Marilyn Loden*. Coachability Foundation. <https://www.coachabilityfoundation.org/post/glass-ceiling-by-marilyn-loden>

National Center for Women and Policing (2002). *Equality Denied: The status of Women in Policing: 2001*. Feminist Majority Foundation.

Pitts, P. F., Ferraz, S. B., & Lima, T. C. B. de. (2014). *Qualidade de vida no trabalho: Um estudo com mulheres na Polícia Militar*. Unilasalle Editora.

Pontes, A. B. M. S. (2020). Perceção da igualdade de género nos trabalhadores dos níveis médios, intermédios e de gestão da Taviraverde, E.M. [Dissertação de mestrado]. Universidade do Algarve.

Prenzler, T., & Sinclair, G. (2013). The status of women police officers: An international review. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 41(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2012.12.001>

Randhawa, G. and Narang, K. (2013), Women in Police: Employment Status and Challenges, *ASCI Journal of Management*, 42(2), 38–51.

Resende, R. (2016). Técnica de investigação qualitativa: ETCI. *Journal of Sport Pedagogy & Research*, 2(1), 50–57.

Sahgal, P. (2007). Women in police: A study of their career aspirations and motivation. *Indian Journal of Industrial Relations*, 42(3), 408–429.

Silva, J. A., & Fagiolo, J. C. (2024). *Fatores de risco para a saúde mental dos policiais militares e potenciais intervenções para mitigar esses fatores: uma revisão científica*. *Brazilian Journal of Health Review*.

Veldman, J., Meeussen, L., Van, Laar, C., & Phalet, K. (2017). Women (Do Not) Belong Here: Gender-Work Identity Conflict among Female Police Officers. *Frontiers in Psychology*, 8(130). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00130>

8. Anexos

Anexo I - Consentimento Informado

Solicitamos a sua participação no presente projeto de investigação científica, que tem como objetivo **compreender como as políticas de igualdade de género afetam as carreiras de homens e mulheres na polícia, explorando as perspetivas de ambos sobre os papéis de género, desafios e oportunidades no seu contexto profissional**. Este projeto decorre na Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa, sob orientação da Professora Raquel Matos, e no seu âmbito serão realizadas dissertações de Mestrado em Psicologia.

Na recolha de dados, não será solicitada nenhuma informação que torne possível associar as suas respostas à sua identificação, garantindo-lhe, por isso, total anonimato.

A sua participação é voluntária e os dados fornecidos são absolutamente confidenciais e serão utilizados apenas para fins científicos.

Nesse sentido, pedimos-lhe que responda às questões de forma livre e sincera, sendo fundamental para nós a sua colaboração.

A sua participação não lhe trará risco ou despesa e pode, a qualquer momento, recusar a continuidade da sua participação no estudo.

Pedimos também o seu consentimento para a gravação da entrevista, uma vez que facilitará o seu desenvolvimento e transcrição. Terminado o projeto de investigação, todo o material gravado será destruído a fim de preservar a confidencialidade dos dados.

As investigadoras responsáveis pelo estudo disponibilizam-se para esclarecer quaisquer dúvidas existentes (Prof.^a Raquel Matos: rmatos@ucp.pt).

Caso aceite participar, pedimos de seguida, o seu consentimento informado:

Ao selecionar as opções abaixo, declaro que:

Li e compreendi este documento e aceito participar no projeto científico “Movimentos de igualdade de género e políticas públicas de saúde e Justiça”, dando o meu consentimento informado e tendo a garantia que todos os meus dados permanecerão confidenciais.

Tenho mais de 18 anos de idade.

Muito obrigada pela sua colaboração!

Data: ____/____/____

Anexo II- Grelha de Codificação

A. Igualdade de género: evolução e desafios

Nesta categoria encontram-se as referências relativas à perspetiva dos/as oficiais da polícia sobre a igualdade de género, com destaque para as mudanças ocorridas ao longo do tempo, tanto na sociedade como na instituição policial, bem como para os desafios que se colocam nesta matéria.

Subcategorias	Definição
A.1. Mudanças na igualdade de género ao longo do tempo	Diz respeito às mudanças na IG ocorridas com o passar dos anos.
A.1.1. Geral	Inserem-se os excertos relativos às mudanças ocorridas na IG, ao longo dos anos na sociedade, em geral.
A.2. Evolução da igualdade de Género na Polícia	Refere-se à evolução da IG na polícia com o passar do tempo.
A.2.1. Polícia	Inserem-se os excertos que dizem respeito à evolução da IG na atividade da polícia.
A.3. Desafios relativos à Igualdade de género	Reúnem-se os excertos que expressam a perspetiva dos/as oficiais relativamente à existência ou ausência de desafios relacionados com a igualdade de género.

B. Políticas de igualdade de género nas forças policiais

Nesta categoria foram inseridas todas as referências acerca do conhecimento e perspetivas dos oficiais sobre as políticas de igualdade de género, leis, etapas relativas ao acesso à carreira na polícia, recrutamento, progressão e formação na instituição em causa.

Subcategoria	Definição
B.1. Desconhecimento sobre Políticas de Igualdade de Género	Englobam-se referências acerca do desconhecimento de políticas de IG.
B.2. Conhecimento vago sobre Políticas de Igualdade de Género	Nesta subcategoria encontram-se os excertos relativos ao conhecimento das políticas de IG.
B.3. Perspetiva crítica sobre políticas	Incluem-se os excertos referentes à lei da autodeterminação, bem como a perspetiva

	dos/as oficiais relativamente a essa legislação.
B.4. Políticas de igualdade de género na carreira na polícia	Inserem-se referências à descrição de políticas de IG na carreira dos/as polícias: acesso à carreira na polícia, recrutamento, progressão e formação.
B.4.1. Acesso à carreira na polícia	Agregam-se os excertos associados aos procedimentos de acesso à carreira na polícia.
B.4.2. Recrutamento	Encontram-se as referências que dizem respeito ao recrutamento e às políticas que o integram.
B.4.3. Progressão	Nesta subcategoria encontram-se os testemunhos dos/as oficiais quanto ao processo de progressão na carreira.
B.4.4. Formação	Engloba a perceção dos participantes quanto às formações referentes à igualdade de género, na instituição policial.

C. Impacto do género nas funções e na atuação da polícia

Nesta categoria inserem-se as referências relativas ao impacto que o género tem nas funções e na atuação dos polícias. Ou seja, permite ver o impacto do género na relação com os pares, na definição e divisão de funções, no tratamento quer entre polícias, quer para com os civis ou para com pessoas com uma orientação sexual diferente.

Subcategoria	Definição
C.1. Impacto na relação entre pares	Diz respeito ao impacto das relações entre pares na atuação dos polícias.
C.2. Impacto do género na definição de funções	Nesta subcategoria inserem-se os excertos que dizem respeito à perspetiva dos polícias sobre a definição/divisão de funções no trabalho.
C.3. Diferenças entre ser homem ou mulher polícia	Engloba a perspetiva dos polícias relativa às diferenças existentes entre ser homem ou mulher polícia.
C.3.1. Não identificam diferenças	Refere-se aos excertos dos participantes que consideram não existir diferenças entre ser homem ou mulher polícia.
C.3.2. Desigualdade nos diferentes serviços	Esta subcategoria é composta pela perspetiva

	dos polícias sobre a igualdade/desigualdade nos diferentes serviços, da função policial.
C.3.3. Tratamento desigual de polícias consoante o seu género	Refere-se às perceções dos oficiais quanto ao tratamento que recebem consoante o seu género.
C.3.4. Diferenças no tratamento por género para com os civis	Encontram-se os testemunhos dos polícias quanto ao seu tratamento para com os civis consoante o género dos mesmos.
C.3.5. Diferenças no tratamento com base na orientação sexual	É relativa ao tratamento dos polícias para com pessoas com uma orientação sexual diferente.
C.3.6. Desigualdade salarial com base no género	Esta subcategoria aborda a desigualdade salarial associada ao género, no contexto policial e nas profissões no geral.

Anexo III- Grelha de Categorização

A. Igualdade de género: evolução e desafios				
Categorias		Excertos	Frequência	N
A.1. Mudanças na igualdade de género ao longo do tempo	A.1.1. Geral	<p>“Sim tem existido, noto [mudanças na igualdade de género], acho que tem existido uma abertura maior para integrar o papel da mulher na sociedade.” - Joana;</p> <p>“Antigamente eu lembro-me que o meu vestiário era junto com o dos homens, eu tinha que me vestir junto, atualmente isso já não existe, eu tenho um vestiário só para mim, com mulheres.”- Joana</p>	16	6
A.2. Evolução da igualdade de Género na Polícia	A.2.1. Polícia	<p>“Antigamente se calhar era impensável uma mulher conduzir um carro de patrulha e hoje em dia eu conduzo um carro de patrulha, antigamente eu notava que os colegas quando era uma mulher a conduzir não se sentiam muito à vontade, muito confortáveis, e até agora pode haver alguns que ainda hoje sintam isso, mas já não dizem, já não tem aquele à vontade para dizer.” - Joana</p>	8	5
A.3. Desafios relativos à Igualdade de género		<p>“Hoje nenhum desafio...” - Tiago;</p> <p>“Assim de momento não, porque assim eu estou bem enquadrada na sociedade. Estou bem enquadrada profissionalmente, tenho os meus filhos. Também noto que estão enquadrados na sociedade. Tenho 2 raparigas, uma que está na faculdade, outra no 12º ano. Portanto, noto que não têm tido dificuldade em integrar-se como mulheres na sociedade.” - Joana</p>	9	4
B. Políticas de igualdade de género nas forças policiais				
B.1. Desconhecime nto sobre		<p>“Desconheço. Podem existir, mas desconheço de todo. Desconheço isso. Esse tipo, coisas por</p>	12	6

políticas de IG		norma, nós até somos conhecedores disso, mas eu desconheço de todo.” - Maria		
B.2.	Conhecimento vago sobre políticas de IG	“Eu, eu acho que existe aqui e existe em todo lado.” - Diogo;	4	3
		“Sei que há instituição, por isso logo provavelmente deve existir, sim.” - Luísa		
B.3.	Perspetiva crítica sobre políticas	“Não não, essa lei...isso é muito, é tão ambíguo, quer dizer, então eu agora tenho um colega meu que se passa a identificar como mulher e passa a usar um fardamento de mulher, aliás, o fardamento é praticamente igual, tanto seja mulher, seja com homem, portanto, o assunto está resolvido à partida, não é?” - Francisco	7	4
B.4. Políticas de igualdade de género na carreira na polícia	B.4.1. Acesso à carreira na polícia	“Não, não porque quer seja em termos de carreira e tudo, as vagas que são abertas, são iguais, quer seja para homem, quer seja para mulher. Para concorrer à Escola Superior de Polícia, não tem [...]há um nº de vagas para homens e um nº de vagas para mulheres [...]” - Tiago	3	2
	B.4.2. Recrutamento	“Conheço, conheço, conheço. Conheço que para ingressar, agora não estou a ver bem a percentagem, não me recordo, mas houve aí uma alteração qualquer em termos do ingresso de novos agentes à polícia e eles criaram uma percentagem que tinha que ser de mulheres.” - Tiago	6	5
	B.4.3. Progressão	“É assim, não, porque nós atualmente, por exemplo, na minha instituição, independentemente de ser mulher ou homem, desde que tenha essas capacidades, mesmo pelo atual, a progressão na carreira é da mesma forma que a dos homens, e se tiver... por norma a atribuição de determinados cargos é por	3	3

	<p>escolha ou por antiguidades, por competências, e não tem a ver se é mulher ou homem. Se tem todo esse tipo de perfil, não é discriminada por ser mulher ou por ser homem, ou porque é um cargo mais dotado a mulher ou mais dotado, a homem. Não, pelo menos na minha instituição, não é dessa forma.” - Maria</p>		
B.4.4. Formação	<p>“Pode haver na polícia, eles até já podem ter dado, eu pessoalmente, nunca tive essa formação.” - Tiago;</p> <p>“Não, formações sobre a igualdade de género, não. Eu, pelo menos, já estou nesta profissão há bastante tempo, nunca tive.” - Luísa</p>	11	5
C. Impacto do género nas funções e na atuação da polícia			
C.1. Impacto na relação entre pares	<p>“Mas, por exemplo, eu tive um caso, há uns anos atrás, tive uma comandante, que era mais novinha do que eu, tinha vinte e poucos anos, e já havia lá na esquadra, chefes, não é, mais velhos. E ela dava-lhes ordens e havia um chefe que na altura disse, oh, vem para aqui esta agora, mandar em mim, tem idade para ser minha filha. Isso ainda noto. Quando são mulheres mais novas a mandar, e os mais velhos não gostam, não gostam, não.” - Joana</p>	4	2
C.2. Impacto do género na definição de funções	<p>“Não, acho que na minha instituição não, porque toda a gente faz o mesmo, não há especificamente tarefas para militares do sexo feminino e não há tarefas para militares do sexo feminino. Não há, toda a gente faz o mesmo, toda a gente.... Ofere o mesmo salário mediante o posto que tem, o índice remuneratório, que tem. Não há diferenciação pelo facto de ser mulher ou homem (...) é toda a gente tratada da mesma forma.” - Maria</p>	5	4

C.3. Diferenças entre ser homem ou mulher polícia	C.3.1. Não identificam diferenças	“Até me custa dizer que não encontro [diferenças entre ser homem ou mulher polícia].” - Joana	7	4
	C.3.2. Desigualdades nos diferentes serviços	“A unidade especial de polícia tem várias valências, o corpo de intervenção, o GOE, que é o Grupo de Operações Especiais, tem o Cinotecnia, que é dos cães, tem o CIEXSS, que é dos explosivos, e depois tem o Corpo de Segurança Pessoal, tem estas valências. Mas o Corpo de segurança pessoal tem ... tem homens e mulheres lá, os CIEXSS, também acho que sim, nos cães, também, é cinotecnia. Agora, em termos do Corpo de intervenção e no Grupo de operações especiais não sei se há elementos femininos. Se têm capacidade para entrar, se calhar, têm. Porque é que não entram? Não sei. Se querem, se não querem, se há oportunidades, não sei.” - Tiago	4	3
	C.3.3. Tratamento desigual de polícias consoante o seu género	“Nós somos tratados da mesma forma. Tanto a nível salarial, que é o que não se vê em muitos outros trabalhos, exercemos exatamente as mesmas atividades, homens e mulheres podem escolher as várias valências da nossa profissão, não noto assim a desigualdade, se calhar mais a parte civil, os civis, se calhar, tratam-nos de forma diferente, quem é homem ou mulher do que dentro da própria instituição.” - Luísa	7	3
	C.3.4. Diferenças no tratamento por género para com os civis	“No nosso contacto diário com as populações, não podemos fazer distinções entre géneros, não podemos fazer distinções entre credos, não podemos fazer essas distinções, não é? Basicamente, para nós são todos iguais. Tem de ser todos iguais.” - Francisco	7	4
	C.3.5. Diferenças no tratamento	“Não, porque é uma pessoa na mesma, tratamos as pessoas de exatamente de igual forma. Não é	9	6

com base na orientação sexual	porque ela é uma pessoa lésbica ou homossexual, ou porque tem gostos diferentes, que é tratado de diferente forma.” - Luísa;		
	“Quando eles saem de lá, - olha, aquela libelinha, - ainda tem assim aquela maneira de falar. Há colegas que ainda fazem isso e na minha esquadra.” - Joana		
C.3.6. Desigualdade salarial com base no género	“Sim, não é pela minha experiência pessoal, nem é pela minha profissão ou na minha instituição, mas julgo que no mercado de trabalho, em geral, ainda existe algum caminho a percorrer e o desafio, que é, por exemplo, a igualdade salarial entre homens e mulheres, que ainda é preciso investir nesse campo...” - Francisco	2	2
