

Mulheres de Armas: Dados Quantitativos e Perceções das Militares em Regime de Voluntariado e de Contrato

António Ideias Cardoso

Licenciado em Sociologia pela FCSH-Universidade Nova de Lisboa (UNL). Pós-graduação em Sociologia do Conhecimento (FCSH/UNL) e em Análise de Dados (ISCTE-IUL). Oficial Sociólogo do Exército Português em Regime de Contrato entre 1997 e 2004. Técnico Superior da Administração Pública desde 2004. Chefe de Divisão na área dos Incentivos à Prestação de Serviço Militar (2008-2011). Chefe de Divisão de Ensino e Formação (2011-2015). Chefe de Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares (2015-atualidade).

Ana Tinoco

Licenciada em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra em 2005. Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional pelo ISCTE Business School em 2016. Exerceu funções como psicóloga clínica na Consulta de Psicoterapia Cognitivo-Comportamental e de Distúrbios Alimentares do Serviço de Psiquiatria dos Hospitais da Universidade de Coimbra entre 2005 e 2009. Prestou serviço militar em regime de contrato como Oficial Psicóloga do Exército Português entre 2009 e 2015 no Centro de Psicologia Aplicada do Exército, tendo integrado duas missões internacionais (no Kosovo e em Timor-Leste). Ingressou na Administração Pública em setembro de 2015, no desempenho de funções de Técnica Superior na Divisão de Formação da Direção de Serviços de Recursos Humanos da Direção-geral de Reinserção e Serviços Prisionais. No final de 2016 transitou deste organismo para a Direção-geral de Recursos da Defesa Nacional, onde exerce desde essa data funções como Técnica Superior na Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares, da Direção de Serviços da Profissionalização do Serviço Militar.

Cláudio Costa Reis

Licenciado em Psicologia pela Universidade de Aveiro (2009) e mestre em Psicologia, com Especialização em Psicologia da Justiça e do Comportamento Desviantes pela Universidade Católica Portuguesa (2011). Derivado da sua tese intitulada “Género e Experiência Profissional na Tomada de Decisão Judicial – Representações dos Magistrados”, continuou a estudar a decisão judicial enquanto investigador bolsheiro. Enquanto Psicólogo Militar (2013), serviu no Gabinete de Estudos e Formação do Centro de Psicologia Aplicada do Exército, onde aliou os preceitos da Psicologia às necessidades organizacionais e desenvolveu estudos nas áreas de avaliação dos riscos psicossociais, avaliação motivacional, retenção dos militares e fadiga cognitiva em contextos de emprego climáticos diversos. Atualmente integra a equipa da Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares do Ministério da Defesa Nacional, investigando aspetos da relação dos jovens com a Defesa Nacional e da relação dos militares com as Forças Armadas. Participou enquanto investigador no “Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do RV/RC dos três Ramos das Forças Armadas” e é autor do research brief “As Mulheres nas Forças Armadas: Números e Tendências”.

Cristina Vilhena

Licenciada em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa em 1998. Em 2004 terminou o mestrado em Psicologia da Família na Faculdade de Psicologia da Universidade do Porto. Iniciou a sua atividade profissional como Psicóloga Militar no Centro de Psicologia Aplicada do Exército em 1999, desempenhando funções ao nível da formação, do desenvolvimento de estudos e do acompanhamento de militares das Forças Nacionais Destacadas. Entre 2010 e 2020 desempenhou funções como Psicóloga na Direção de Serviços de Saúde Militar e Antigos Combatentes da Direção-geral de Recursos da Defesa Nacional. Atualmente é Coordenadora-adjunta do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional e Conselheira Suplente para a Igualdade do mesmo Ministério.

Resumo

Nos últimos 20 anos, em certa medida por influência da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325, tem-se evidenciado uma crescente consciencialização da importância da integração e participação das mulheres nos diversos domínios da Defesa Nacional, nomeadamente nas Forças Armadas. Radicado na evolução dos efetivos militares, este artigo caracteriza a situação atual da participação das mulheres nas Forças Armadas portuguesas e descreve alguns aspetos da sua evolução quantitativa desde 2000, por Ramo (Marinha, Exército e Força Aérea) e por forma de prestação de serviço (quadros permanentes e regimes de voluntariado e de contrato). Almejando caracterizar as militares que prestam serviço nesta última forma, e recorrendo a uma amostra de 7.264 militares (6.269 homens e 995 mulheres) dos três Ramos, fornece-se um quadro compreensivo das perceções das militares sobre o seu percurso profissional na Instituição Militar, adotando, sempre que adequado, uma perspetiva comparativa entre os sexos.

Palavras-chave: Participação das mulheres nas Forças Armadas; Evolução dos efetivos militares por sexo; Aspetos de caracterização das militares em regime de voluntariado e de contrato; Perceções das militares acerca do seu percurso profissional.

Abstract

Women in Arms: Quantitative Data and Perceptions of Military Women in Voluntary and Contract Regime

Over the past 20 years, and to a certain extent influenced by the United Nations Security Council Resolution 1325, there has been a growing awareness of the importance of the integration and participation of women in National Defence, namely in the Armed Forces. Based on the military personnel monitoring data, this article characterizes the current situation of women's participation in the Portuguese Armed Forces and describes their quantitative evolution since 2000, by branch (Navy, Army and Air Force) and by type of service (Permanent Staff and Voluntary/Contract Regime). Aiming at characterizing military women that serve in the Voluntary/Contract Regime, and drawing on a sample of 7.264 military (6.269 men and 995 women) from the three branches, this article also develops a comprehensive depiction of their perceptions about various dimensions of their professional career in the Military Institution, examining, whenever appropriate, the existence of gender differences.

Keywords: *Women in the Armed Forces; Quantitative evolution of military personnel by sex; Contract military women's characterization; Contract military women's perceptions about their professional career.*

Artigo recebido: 19.10.2020

Aprovado: 04.11.2020

<https://doi.org/10.47906/ND2020.157.03>

Enquadramento

A participação das mulheres nas Forças Armadas (FA) possui como marco primordial o ano de 1961 em que um grupo de enfermeiras paraquedistas da Força Aérea foi destacado para a Guerra do Ultramar. A impulsionadora da criação das enfermeiras paraquedistas, Isabel Bandeira de Mello, tornou-se assim a primeira mulher paraquedista da Península Ibérica. Este grupo consubstanciou as primeiras mulheres a terem estatuto e formação militares, assim como condições remuneratórias iguais aos militares do sexo masculino em igualdade de situação (Torrão, 2011). Desde essa data, e com um importante marco na década de 90 em que as academias militares permitiram a entrada das mulheres, as FA passaram por um processo de modernização e racionalização, o qual tornou possível um maior envolvimento das mulheres em funções militares (Carreiras, 1995; Schwether, 2016). As políticas institucionais (nacionais e internacionais) são, portanto, um importante fator responsável pela integração feminina em contexto militar. A Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (RCSNU 1325), que comemora neste ano o vigésimo aniversário da sua aprovação por unanimidade pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU), criou uma base política internacional que sustenta a promoção e defesa da transversalidade da dimensão da igualdade de género na prevenção, gestão e resolução de conflitos armados e em todas as fases dos processos de construção da paz. A aprovação deste documento representa um sucesso da sociedade civil e do trabalho desenvolvido pelas instituições de género, tendo conseguido reconhecer as mulheres não exclusivamente como vítimas que carecem de proteção, mas também como intervenientes relevantes e capazes na promoção e defesa da paz.

Em Portugal, em linha com os principais instrumentos e políticas nacionais, o mais recente desenvolvimento nesta matéria foi o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021 (PSDNI), o qual visa a criação de condições que permitam uma participação plena e inclusiva do universo daqueles que servem a Defesa Nacional. O incremento do recrutamento e da retenção das mulheres nas FA foi definido como objetivo transversal do PSDNI, demonstrando assim o atual empenho nestas matérias.

O presente artigo almeja contribuir para uma melhor compreensão dos fenómenos do recrutamento e da retenção das mulheres nas FA, através de um olhar sobre a realidade orientado para duas vertentes: a evolução dos efetivos militares e a análise das percepções das militares em regime de voluntariado e de contrato. Os dados sobre os efetivos militares permitem traçar a situação atual e os contornos evolutivos nas últimas décadas de integração das mulheres, no global das FA e discriminados por forma de prestação de serviço – quadros permanentes (QP) e regimes de voluntariado e de contrato (RV/RC). A segunda vertente decorre dos

dados recolhidos no âmbito do Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do Regime de Voluntariado e de Contrato dos três Ramos das Forças Armadas (DGRDN, 2017), que procurou caracterizar estes militares, aferir as suas motivações para o ingresso na Instituição Militar e as representações que detêm sobre as FA e sobre a profissão militar, bem como os seus índices de satisfação com vários aspetos do percurso profissional. Através da complementaridade proporcionada por estas duas vertentes, espera-se poder contribuir para uma melhor compreensão da evolução da presença das mulheres nas FA portuguesas e da forma como uma parte das mulheres ao serviço encara a profissão e a Instituição.

1. Efetivos Militares

Os efetivos das FA são um dos indicadores mais relevantes para a gestão dos recursos humanos militares. Ao longo do tempo, a estrutura de efetivos foi sendo reformulada de acordo com as transformações e com a modernização da Instituição e das suas missões, constituindo-se como um indicador fundamental para estudar a evolução e as alterações decorrentes da conjuntura política, económica e social, nacional ou estrangeira. A informação sobre os efetivos torna-se fulcral também para acompanhar tanto as intenções manifestadas através da RCSNU 1325, como os objetivos definidos pelo PSDNI. Nesse sentido, a 31 de dezembro de 2019, as FA contavam com 3.178 militares do sexo feminino no serviço ativo. Proporcionalmente, contabilizavam 12% de todos os militares no ativo. Isto significa que por cada mulher ao serviço nas FA, existem aproximadamente sete homens. Relativamente à forma de prestação de serviço, existem nos QP um total de 1.722 mulheres e em RV/RC um total de 1.456.

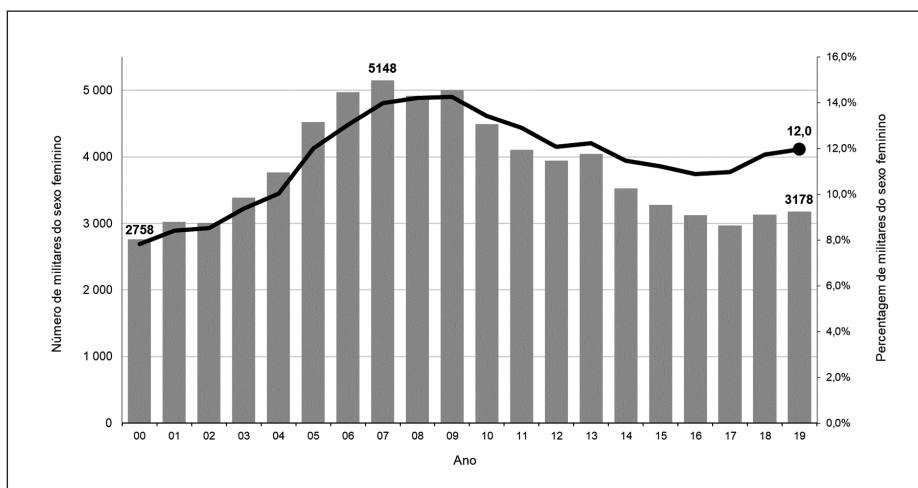
1.1. Evolução dos efetivos militares do sexo feminino

Uma abordagem longitudinal dos últimos 20 anos permite observar diversos fenómenos no número de militares do sexo feminino. No ano de 2019 existiam 1,15 vezes mais mulheres (3.178) nas FA do que no ponto de partida, em 2000 (2.758). Percentualmente, em 2000 as mulheres representavam 7,8% do total de militares nas FA, incrementando a sua representação para 12% em 2019. Este aumento de 4,2 pontos percentuais demonstra uma “conquista de espaço” da profissão militar junto da população do sexo feminino. Através do gráfico 1 é possível ainda verificar que a tendência nestes 20 anos não foi de um aumento contínuo. O número máximo anual de militares do sexo feminino no ativo foi de 5.148 em 2007 e o número

mínimo anual foi no ano de 2000, o ponto de partida desta análise. A partir de 2010, verificou-se um decréscimo no número total de mulheres nas FA, tendência que continuou até 2017, havendo sinais de alguma recuperação nos anos de 2018 e 2019. No mesmo gráfico apresenta-se também informação sobre a proporção que as mulheres ocupavam no total das FA. O máximo atingido foi de 14,3% em 2009 e o mínimo, após este pico, foi de 10,9% em 2016. A diferença de picos entre a informação numérica e percentual é relevante, na medida em que as FA passaram por um período em que decresceram consideravelmente de efetivo, mas não parece haver evidências que esta contração tenha afetado as militares do sexo feminino mais do que os militares do sexo masculino.

Gráfico 1

Evolução dos efetivos militares do sexo feminino entre 2000 e 2019



Fonte: DGRDN, 2020.

Na conjectura macro, é necessário identificar três fenómenos que ocorreram no espaço de tempo em análise (DGRDN, 2020):

1. A crise económica de 2007-2008 e posterior intervenção da “Troika” de 2011 a 2014, que iniciou uma recessão com consequências em todas as esferas da sociedade. De 2007 a 2013 as FA diminuíram o número de efetivos no ativo em 10,1%;
2. A reforma “Defesa 2020”, que previu um redimensionamento das FA para um efetivo global entre 30.000 e 32.000 militares – excluindo militares na reserva fora da efetividade de serviço –, foi aprovada em 2013 surtindo efeitos a partir de

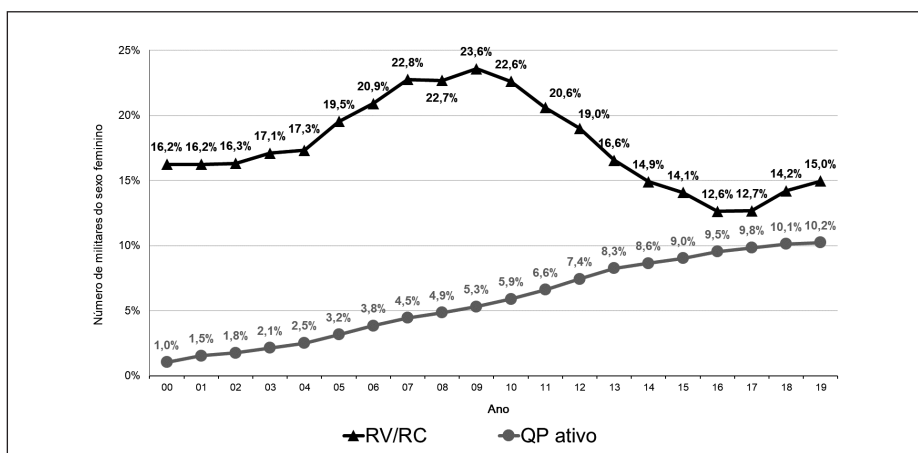
2014 e devendo decorrer até 2020. O efetivo no ativo diminuiu em 13,5% entre 2014 e 2019. As militares do sexo feminino diminuíram 9,8%, enquanto que os militares do sexo masculino diminuíram 14,0%;

3. Uma eventual perda de competitividade das FA no mercado de trabalho civil decorrente de diversos fatores e perda de atratividade face a outras opções presentes aos jovens portugueses, nomeadamente o percurso escolar/académico, que se associa diretamente a ambições escolares/académicas mais elevadas por parte destes/as jovens – a este nível existem evidências que apontam para uma maior importância dada pelas mulheres à questão da prossecução de estudos e do incremento das qualificações (DGRDN, 2019).

1.2. Evolução dos efetivos militares do sexo feminino por forma de prestação de serviço

Plasmada no gráfico 2 encontra-se a evolução percentual de efetivos do sexo feminino consoante possuam um vínculo permanente com a Instituição (QP) ou um vínculo temporário (RV/RC). O que se verifica é que o número de militares nos QP tem aumentando gradualmente, tendo até em 2017 ultrapassado numericamente pela primeira vez o número de mulheres em RV/RC – 1.594 nos QP no ativo versus 1.376 em RV/RC –, facto que se mantém até ao final do período em análise (DGRDN, 2020). Ainda que poucas mulheres entrem anualmente para os QP, a natureza longa da carreira significa que este número é cumulativo.

Gráfico 2
 Percentagem de militares do sexo feminino, nos QP ativo e em RV/RC, de 2000 a 2019



Fonte: DGRDN, 2020

No RV/RC, a natureza curta do vínculo estabelecido com a Instituição (na maioria dos casos com um máximo de 6 anos) determina que exista uma maior necessidade de recrutar e que esses mecanismos de recrutamento sejam contínuos. Em termos de evolução proporcional, o auge ocorreu no ano de 2009 com 23,6% de mulheres militares em RV/RC. Desde então, o número veio a decrescer até 2016, altura em que voltou a evidenciar sinais de recuperação. A maior exigência deste tipo de recrutamento, aliada a opções gestonárias das FA relativamente à forma de implementação da Diretiva Ministerial para a “Defesa 2020”, implicaram que a redução dos efetivos por ela preconizada fosse suportada principalmente pela diminuição das admissões ao RV/RC, o que em grande medida justifica os decréscimos aqui evidenciados. De facto, entre 2007 e 2013 o número de mulheres em RV/RC decresceu 39,9% (-1.741 militares) e o número de mulheres nos QP em 2013 aumentou 81,4% face aos valores de 2007. Também de 2013 até 2019, já com a Diretiva em vigor, as militares do sexo feminino decresceram 44,5% no RV/RC e aumentaram 20,9% nos QP (DGRDN, 2020). Poderá concluir-se que não existe uma perda genérica de atratividade das FA junto do público feminino, já que os decréscimos de efetivos observados parecem estar associados a fenómenos concretos e circunscritos à prestação de serviço militar em RV/RC. A maior compreensão da avaliação que as militares fazem sobre o percurso profissional neste regime, assim como a resolução dos problemas que o afetam (DGRDN, 2017), poderão ser duas das chaves para o aumento da representação feminina nas FA.

2. Caracterização e percepções das militares em RV/RC

2.1. Metodologia

Esta secção do presente artigo baseia-se num extensivo estudo de caracterização dos militares em RV/RC dos três Ramos das FA realizado entre 2016 e 2017.

A informação foi recolhida em Unidades, Estabelecimentos e Órgãos da Marinha, Exército e Força Aérea através de um inquérito por questionário, de caráter anónimo e confidencial, tendo sido obtido o consentimento informado dos sujeitos aquando do preenchimento. O método de amostragem utilizado foi a aleatória simples, correspondendo o total da amostra a cerca de 70% do universo de militares desse regime em 2016 (12.523), ou seja, a um total de 8.533 inquiridos, estando incluído neste quantitativo quer os/as militares em exercício de funções, quer os/as que se encontravam em formação. Os resultados que adiante serão apresentados reportam apenas à amostra de militares em exercício de funções (7.264 inquiridos).

Os dados recolhidos foram analisados estatisticamente através do *software IBM SPSS Statistics*, versão 25.

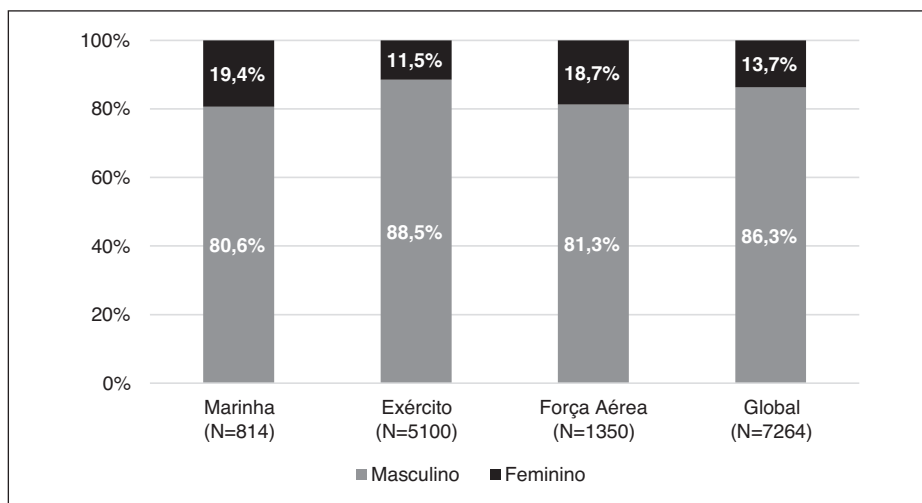
2.2. Resultados e Discussão

2.2.1. Alguns aspetos de caracterização sociodemográfica e militar

Neste primeiro ponto, procurar-se-á fornecer alguns dados de caracterização do universo de militares inquiridos, quer na componente sociodemográfica, quer na vertente militar. A inclusão destes indicadores no presente artigo prende-se com a perspetiva de que o seu conhecimento poderá ajudar a enquadrar os resultados das perceções, apresentados nas secções seguintes.

Iniciando a caracterização pela **distribuição dos inquiridos por sexo e Ramo de pertença**, o gráfico 3 mostra desde logo que os três Ramos das FA apresentam uma composição marcadamente masculina. A Marinha é o Ramo onde se regista a percentagem mais elevada de mulheres (19,4%), seguido da Força Aérea (18,7%) e, por fim, do Exército (11,5%). Em termos globais, encontra-se uma proporção de 13,7% de mulheres e 86,3% de homens.¹

Gráfico 3
Distribuição percentual da variável sexo, por Ramo de pertença



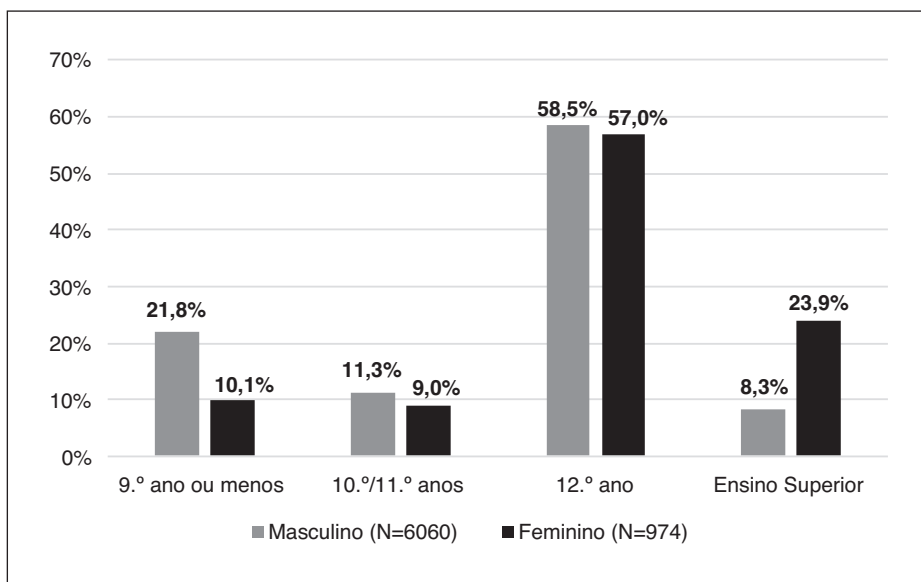
1 A percentagem de militares do sexo feminino nesta amostra é aproximadamente 1% superior à reportada para o RV/RC nesse ano (cf. gráfico 2). Esta diferença poderá dever-se ao período de recolha dos dados – os efetivos expostos no gráfico 2 reportam a 31 de dezembro de 2016, enquanto os questionários foram aplicados em meados desse mesmo ano.

No que concerne a aspetos ligados à **componente pessoal e familiar**, verificou-se que cerca de 84,4% das militares são solteiras (*versus* 89,1% dos homens) e 13,8% estão casadas ou em união de facto (*versus* 10,3% dos homens). A grande maioria, quer das mulheres (89,2%), quer dos homens (90,2%) desta forma de prestação de serviço ainda não tem filhos.

Transitando agora para um dos aspetos mais relevantes na caracterização desta amostra, a escolaridade, o gráfico 4 expõe as **habilitações dos militares quando do seu ingresso** nas FA, por sexo. Observando os resultados, verificam-se proporções diferentes entre os homens e mulheres quanto à escolaridade que detinham no momento do ingresso. Proporcionalmente, apenas 8,3% dos homens reportaram estar habilitados com o Ensino Superior *versus* 23,9% das mulheres. Inversamente, 21,8% dos homens detinham o 9.º ano ou menos *versus* 10,1% das mulheres.

Gráfico 4

Nível de escolaridade aquando do ingresso nas FA, por sexo

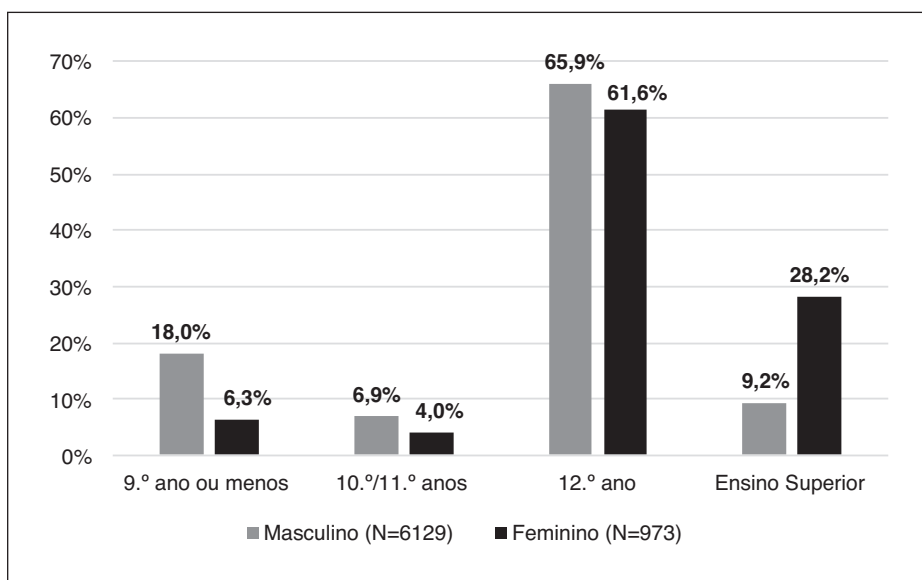


Tendo em conta que muitos dos incentivos legalmente previstos para a prestação de serviço militar em RV/RC se associam à continuação dos estudos e ao aumento de qualificações, é de esperar que alguns dos militares prossigam o seu percurso escolar/académico. O gráfico 5 mostra a **escolaridade dos militares à data do inquérito**, por sexo. Os resultados permitem constatar um fenómeno semelhante

ao descrito para as habilitações de ingresso, em que as mulheres evidenciam tendencialmente níveis de escolaridade mais elevados que os homens. É também notório um incremento das percentagens patentes no gráfico 4 nos níveis do 12.º ano e do Ensino Superior, o que permite inferir que alguns militares continuaram os seus estudos, conciliando-os com a prestação de serviço militar.

Gráfico 5

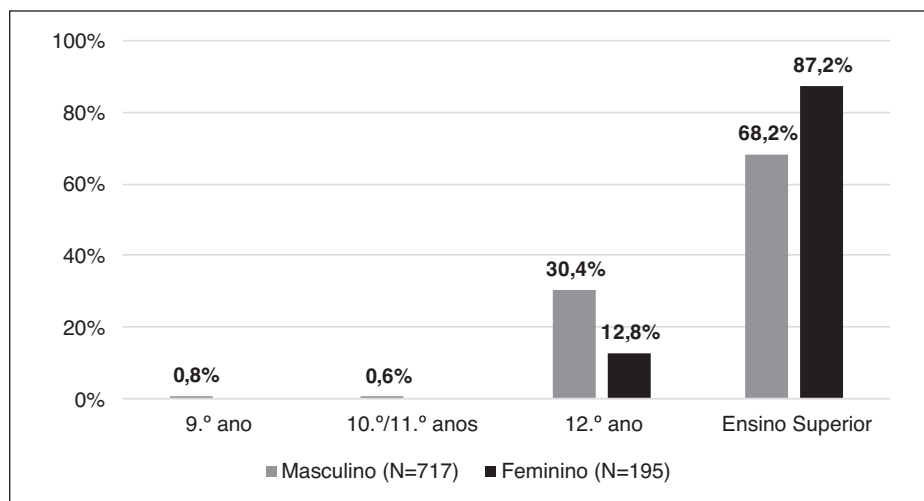
Nível de escolaridade à data do inquérito, por sexo



Em linha com esta ideia, a aferição da **situação atual dos inquiridos em matéria escolar** mostrou que 20,8% das militares do sexo feminino e 12,2% dos militares do sexo masculino se encontravam a estudar aquando do inquérito. Ainda que estes números reportem a uma minoria dos/as militares inquiridos/as, também evidenciam que a tendência para prosseguir estudos é mais prevalente na amostra feminina. Além disso e conforme mostra o gráfico 6, as **ambições escolares/académicas** da grande maioria dos militares (homens e mulheres) que se encontrava a estudar passavam pela obtenção do Ensino Superior, ainda que esse seja um fenómeno mais vincado na amostra feminina (87,2% versus 68,2%). É também especialmente relevante a diferença entre sexos existente ao nível da conclusão do Ensino Secundário, que é ambição de cerca de 30% dos homens e de apenas 12,8% das mulheres. Nos níveis mais baixos de escolaridade (9.º e 10.º/11.º anos) as frequências de mulheres são nulas.

Gráfico 6

Aspirações escolares/acadêmicas dos militares que estão a estudar, por sexo.



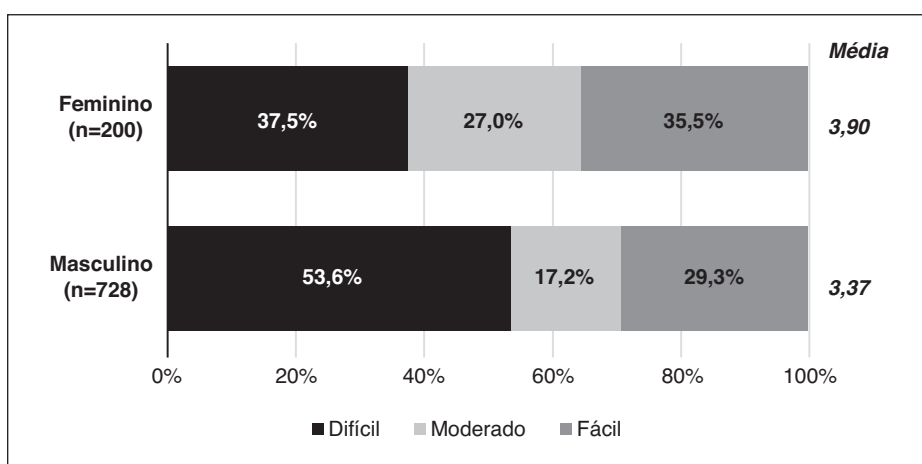
Como principais *razões para a prossecução de estudos*, verificou-se que a tipologia de motivos indicados pelos militares de ambos os sexos é semelhante, invocando o desenvolvimento pessoal e a tentativa de incrementar a possibilidade de encontrar emprego após a saída das FA como principais justificações para terem optado por continuar a estudar. O fator que mais diferenciou as duas amostras prende-se com a maior importância dada pelos homens à prossecução dos estudos enquanto forma de obter as condições necessárias ao ingresso nos QP das Forças de Segurança. Esta questão será aprofundada no tópico sobre as motivações de ingresso do presente artigo.

Ainda relativamente ao conjunto de militares que conciliam a continuação de estudos com a prestação de serviço militar em RV/RC, avaliou-se também a sua percepção sobre o grau de dificuldade que sentem nessa conciliação. No gráfico 7, é possível constatar que mais de metade dos homens que estão a estudar consideram difícil a **compatibilização entre a vida militar e a prossecução de estudos**. Na amostra feminina esse valor é de 37,5%, sendo que a percentagem das que consideram fácil a conciliação é semelhante (35,5%). Estas avaliações são confirmadas pelos valores médios, expostos à direita no gráfico, tradutores de uma percepção de maior dificuldade na compatibilização entre a vida militar e a prossecução estudos por parte dos homens ($\mu=3,37$ versus $\mu=3,90$).

Sendo a formação e a qualificação áreas críticas para a retenção e para a transição bem-sucedida para a vida civil, a perceção, por parte daqueles que procuram incrementar as suas habilitações, de que é difícil conciliar os estudos com a vida militar é um indicador a que deve ser dada atenção. Especificamente, em estudos futuros, será importante procurar perceber quais as razões justificativas desta dificuldade de compatibilização, de modo a identificar formas de gestão ao nível dos Ramos que a consigam atenuar.

Gráfico 7

Grau de facilidade na compatibilização estudos-trabalho, por sexo

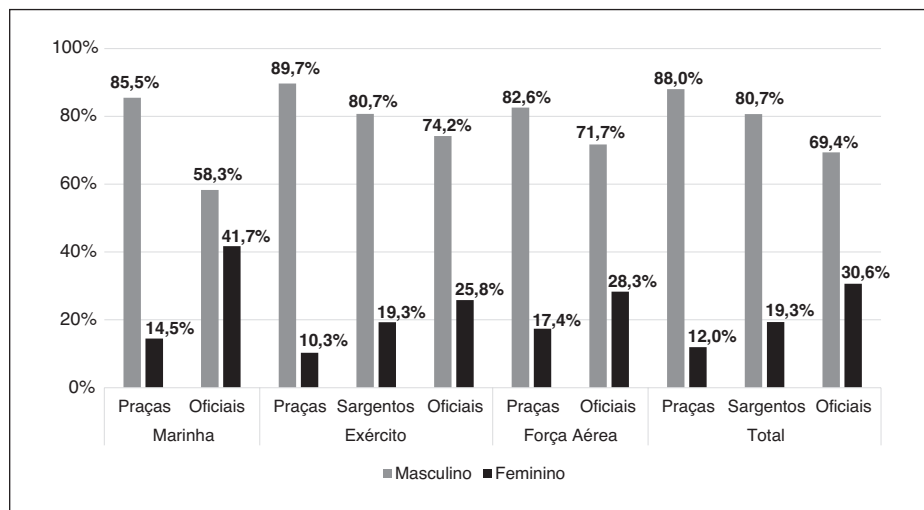


Para terminar a temática da caracterização, apresenta-se um indicador que se associa ao desempenho de funções. Como é sabido, é muito diversa a natureza das atividades profissionais que podem ser desempenhadas nas FA e nos três Ramos e isso tem influência na compreensão dos públicos que conseguem atrair e nos percursos profissionais que se desenvolvem na Instituição. Um dos indicadores que traduz essa diferenciação ao nível funcional associa-se à **categoria dos militares**. O gráfico 8, mostra a distribuição dos militares por Ramo, sexo e categoria.²

2 Apenas no Exército foi possível a análise das categorias de Praças, Sargentos e Oficiais, uma vez que na Marinha e na Força Aérea não existe amostra de Sargentos. Assim, nestes dois Ramos apenas se apresentam os dados relativos às categorias de Oficiais e de Praças.

Gráfico 8

Distribuição percentual dos militares por Ramo, sexo e categoria



Os dados exibidos no gráfico acima permitem constatar algumas diferenças dignas de registo no que concerne à distribuição por sexo dentro das categorias, sendo também de assinalar algumas especificidades de cada Ramo. É certo que em todas as categorias e Ramos se verifica um predomínio do sexo masculino. No entanto, realce-se que, em todos os Ramos, a categoria onde as mulheres alcançam maior peso percentual é na de Oficiais. O Ramo onde este fenómeno é mais visível é na Marinha onde as mulheres já perfaziam 41,7% do total de inquiridos nesta categoria. Esta é uma tendência compreensível se tivermos em conta os dados relativos à escolaridade e às aspirações escolares e académicas relatados anteriormente. Sendo as mulheres tendencialmente mais escolarizadas, é de esperar que procurem percursos profissionais mais diferenciados e compatíveis com essas qualificações, sendo a categoria de Oficiais a que mais tende a proporcioná-los. Pelas mesmas razões, a categoria de Praças, em todos os Ramos, é a que regista pesos percentuais de mulheres mais baixos nesta forma de prestação de serviço.

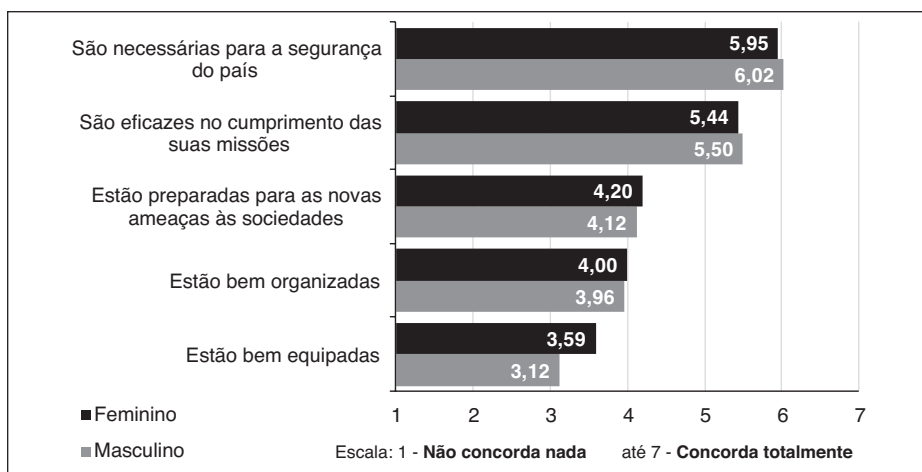
2.2.2. Representações sobre as FA

As representações que os/as militares detêm sobre as FA condensam um conjunto de significados sobre a Instituição na qual estão inseridos. Para aferir as

representações institucionais, foi pedido aos militares em RV/RC que manifestassem o seu grau de concordância relativamente a um conjunto de afirmações que visavam avaliar o que pensam acerca da necessidade de o país ter FA, assim como a sua perceção sobre o grau de organização, preparação e eficiência destas. Através do gráfico 9, é possível observar uma elevada concordância com a utilidade das FA para a segurança nacional e também com a sua eficácia no cumprimento das missões que lhe são atribuídas. Os inquiridos do sexo masculino apresentam uma média ligeiramente superior às inquiridas do sexo feminino, mas a diferença é mínima. As restantes três dimensões estudadas apresentam uma concordância média perto ou abaixo do ponto médio da escala (4). Destas, releva-se a neutralidade relativamente à preparação das FA face a novas ameaças e à sua organização. Os inquiridos tendem a não concordar com a afirmação de que as FA estão bem equipadas, sendo a opinião dos militares mais negativa do que a das militares. A diferença de opinião entre os sexos presente nesta dimensão, que é a mais expressiva de entre as representações estudadas, talvez possa ser explicada pelas diferenças nas especialidades e funções que ambos os sexos tendem a desempenhar, o que leva a que possam ter opiniões diferentes decorrentes da realidade profissional que conhecem e dos equipamentos com que trabalham no seu quotidiano.

Gráfico 9

Média das representações institucionais dos militares em RV/RC, por sexo



Fonte: DGRDN, 2017.

Para aferir as **representações profissionais**, foi pedido aos militares em RV/RC que manifestassem o seu grau de concordância relativamente a um conjunto de

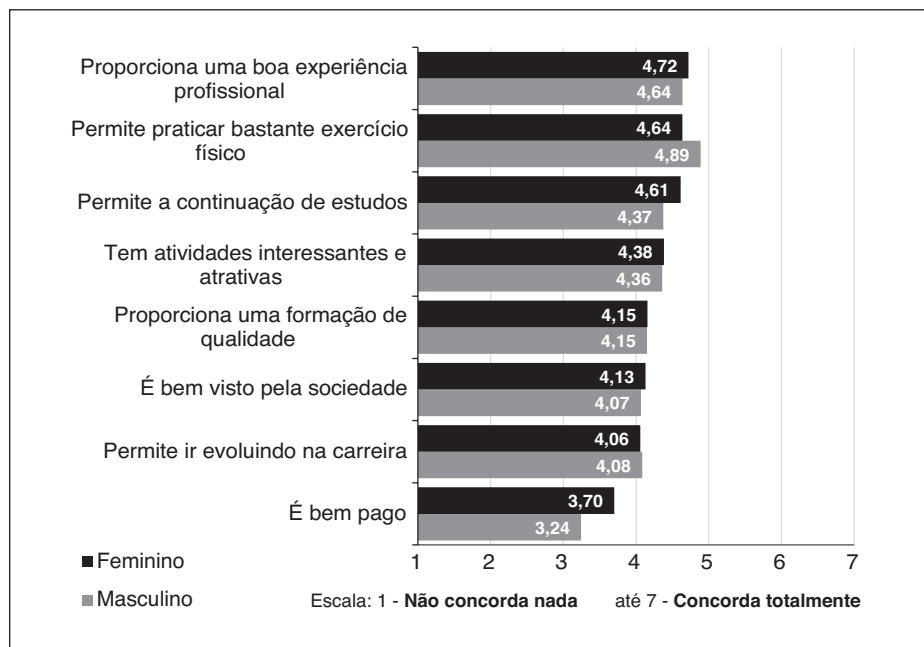
afirmações que visavam avaliar a sua percepção acerca da proposta de valor apresentada pelas FA enquanto empregador.

Uma análise visual de cariz mais global ao gráfico 10 revela que todos os valores de concordância média se encontram próximos do ponto médio da escala, o que, conjugado com os desvios-padrão relativamente elevados – variam entre 1,4 e 1,8 nos diversos itens –, denota uma ampla variabilidade de opiniões por parte dos inquiridos a este respeito.

Focando agora os resultados de forma mais discriminativa, é possível perceber que as representações onde é visível maior concordância são a capacidade de proporcionar uma boa experiência profissional para o sexo feminino e a possibilidade de praticar exercício físico para os militares do sexo masculino. Uma diferença relevante é encontrada na representação sobre a continuação dos estudos em que o sexo feminino apresenta uma concordância ligeiramente maior do que o sexo masculino. Ser um emprego bem pago é a representação que evidencia níveis mais baixos de concordância em ambos os sexos, sendo que os homens demonstram uma concordância inferior à das mulheres.

Gráfico 10

Média das representações profissionais dos militares em RV/RC, por sexo



Fonte: DGRDN, 2017

2.2.3. Motivações de ingresso nas FA

A tipologia de Charles Moskos (1977 e 1986) é habitualmente utilizada como norteadora da análise das **motivações de ingresso nas FA**. Este autor propôs um quadro de análise assente em dois polos: (1) o institucional, ligado a valores e normas tradicionalmente conotados com as FA (*e.g.*, honra, patriotismo, dever) e a uma lógica vocacional; e (2) o ocupacional que se associa a uma orientação mais instrumental, de sentido de carreira e de inerente obtenção de benefícios fundamentalmente materiais, com forte paralelismo com o mercado de trabalho civil. Diversos autores e estudos têm criticado a bipolaridade deste modelo e demonstrado que as posições intrinsecamente institucionais existem e coexistem com as ocupacionais (Caforio e Nuciari, 1998; Janowitz, 1998). Assim, os construtos institucional/ocupacional não são polos opostos, mas sim dimensões independentes, podendo o militar combinar orientações institucionais e ocupacionais, dando origem ao conceito de “profissionalismo pragmático” que, segundo Segal (1998), é um reflexo da evolução da sociedade e, conseqüentemente, da profissão militar na era da globalização.

Sendo a decisão de ingresso um momento-chave a considerar na reflexão sobre os diversos aspetos da prestação de serviço militar, é de crucial importância compreender as razões pelas quais as inquiridas escolheram as FA como opção profissional e se existe alguma variação relevante nessas motivações em função do sexo. Para tal, foi utilizada uma escala de tipo Likert de 7 pontos – de “1 = Nada importante” a “7 = Muito importante” – com vista à avaliação da importância que um conjunto de motivos teve na decisão de ingresso nas FA.

Os resultados obtidos para as amostras feminina e masculina de militares, expostos no gráfico 11, permitem constatar a existência de motivos com importância transversal, quer para as mulheres, quer para os homens, sendo que a sua natureza se pode situar na dimensão institucional. De facto, os motivos com níveis de importância mais elevados são de cariz simbólico e de identificação intrínseca com a Instituição Militar e com a sua missão e valores – “Servir Portugal/participar na defesa e representação do país”; “Atração pelos valores característicos da vida militar”; “Atração pelas atividades e missões das FA”.

Também os motivos com menores níveis de importância são coincidentes nas suas amostras, entre os quais se contam o desejo de sair de casa/da área de residência e a influência da família/amigos, o que faz sobressair uma ideia de autonomia na decisão de ingresso. Também com baixos níveis de importância para homens e mulheres surge a percepção de dificuldade em arranjar outro tipo de emprego, indiciando, ao contrário do que muitas vezes é alegado, que não é a falta de outra alternativa no mercado de trabalho o fator determinante na decisão de ingresso. Como elemento corroborador desta afirmação, note-se que apenas 12,6% das

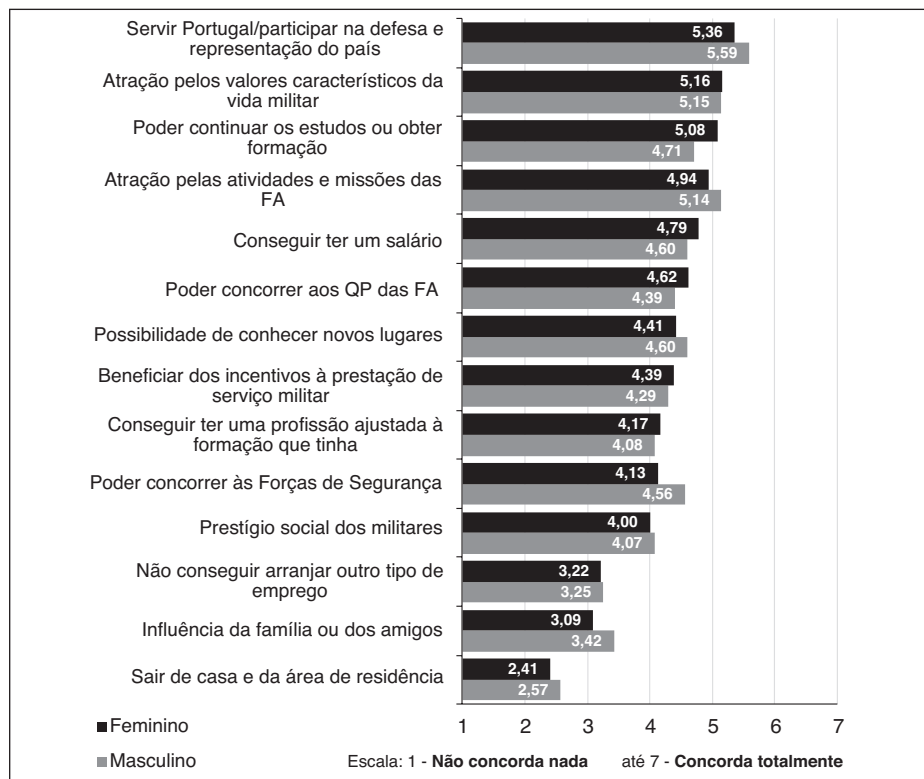
militares do sexo feminino e 11,4% dos militares do sexo masculino se encontravam em situação de desemprego quando ingressaram nas FA.

No que respeita à dimensão ocupacional, esta parece surgir de forma mais vincada nos aspetos diferenciadores das amostras. Para as mulheres, a possibilidade de continuar os estudos/obter formação ($\mu = 5,08$ versus $\mu = 4,71$) e de concorrer aos QP das FA ($\mu = 4,62$ versus $\mu = 4,39$) são os motivos que mais as distinguem da amostra masculina, na medida em que é nestes dois fatores que se registam as diferenças de maior magnitude entre os sexos.

No caso dos homens, os fatores motivacionais diferenciadores aparecem associados à possibilidade de concorrer às Forças de Segurança ($\mu = 4,56$ versus $\mu = 4,13$) e à influência de familiares e amigos ($\mu = 3,42$ versus $\mu = 3,09$), onde são notórias as maiores diferenças nos níveis médios de importância atribuídos, a favor da amostra masculina.

Gráfico 11

Importância média de diferentes fatores para a decisão de ingresso nas FA, por sexo



Para analisar de forma mais aprofundada as motivações de ingresso da amostra feminina e perceber quais as dimensões analíticas subjacentes ao conjunto de motivos elencado no gráfico 11, procedeu-se à realização de uma Análise Fatorial em Componentes Principais (ACP)³. O objetivo subjacente a esta análise passa pela procura de tipificar os fatores motivacionais em duas dimensões, em congruência com a proposta de Moskos: uma que conjuga motivos que apelam a uma vertente institucional e intrínseca e outra associada a fatores de ordem mais instrumental e extrínseca. Por essa razão, forçou-se a extração a duas componentes, seguida de rotação Varimax.

Os testes realizados mostraram a adequabilidade dos dados para a realização da ACP⁴ e dos resultados da aplicação deste procedimento emerge a agregação dos vários motivos de ingresso em duas componentes, que apresentam a configuração apresentada na tabela 1. A primeira foi designada por ocupacional e remete para os benefícios profissionais e sociais inerentes à profissão militar, enquanto a segunda se definiu como institucional e se associa à atração pelas características da vida e profissão militares.

Tabela 1

Motivos de ingresso nas FA da amostra feminina de militares (aplicação da ACP)

Motivos de ingresso	Componentes	
	Ocupacional	Institucional
Atração pelos valores característicos da vida militar	0,144	0,891
Servir Portugal/participar na defesa e representação do país	0,211	0,860
Atração pelas atividades e missões das FA	0,073	0,851
Conseguir ter um salário	0,761	- 0,126
Prestígio social dos militares	0,747	0,208
Beneficiar dos incentivos à prestação de serviço militar	0,734	0,075
Possibilidade de conhecer novos lugares	0,597	0,158
Poder continuar os estudos ou obter formação	0,518	0,251
Poder concorrer às Forças de Segurança	0,462	0,070
Conseguir ter uma profissão ajustada à formação que tinha	0,446	0,250
Percentagem de variância explicada	35,0%	17,6%

3 Não se incluíram no procedimento os itens “Não conseguir arranjar outro tipo de emprego”, “Sair de casa/da área de residência” e “Influência da família ou dos amigos”, tendo em conta a reduzida importância dos mesmos enquanto motivadores do ingresso nas FA. Também se excluiu da ACP o item “Poder concorrer aos QP das FA” pelo facto de na primeira análise exploratória este item apresentar *loadings* baixos e muito semelhantes nas duas componentes.

4 KMO = 0,797; Teste de Esfericidade de Bartlett: $\chi^2(45) = 2946,906, p < 0,001$.

Em termos de capacidade explicativa, no seu conjunto, as duas componentes explicam cerca de metade (52,6%) da variância total, sendo a mais relevante a ocupacional com 35%, ao passo que a institucional explica 17,6%.

Os resultados apresentados permitem concluir que ainda que a dimensão simbólica e institucional seja importante, o capital de atratividade das FA e os fatores com mais peso na variação das motivações de ingresso das mulheres são instrumentais, isto é, associam-se aos benefícios que a profissão oferece.

A este propósito, é ainda interessante notar que quando, numa análise de cariz descritivo, as militares são chamadas a quantificar a importância dos motivos subjacentes ao ingresso, a preponderância recai nas características e valores inerentes à vida militar (dimensão institucional). Efetivamente, como ilustrado no gráfico 11, a importância média dos fatores institucionais é mais elevada do que a atribuída aos instrumentais. No entanto, quando se realiza uma análise estatística de cariz mais inferencial, que procura atribuir o peso diferencial de cada uma das componentes, verifica-se que o maior poder explicativo da variância recai na dimensão instrumental.

Em suma, estes resultados mostram que as missões específicas das FA e os seus valores têm potencial de atratividade em termos do recrutamento do público feminino. No entanto, esta atratividade, que é inegavelmente uma vantagem competitiva, poderá não ser tão eficazmente capitalizada se a Instituição não conseguir corresponder de forma mais concreta, instrumental e tangível, por exemplo, às aspirações formativas e profissionais das mulheres que consegue captar e que ingressam nas fileiras, podendo, pela quebra de expectativas, propiciar o abandono precoce.

2.2.4. Satisfação organizacional

A satisfação no trabalho é geralmente definida como “um estado emocional prazeroso ou positivo resultante da avaliação que o indivíduo faz do seu trabalho ou das suas experiências de trabalho” (Locke, 1976:1304). Na gestão de recursos humanos, a satisfação organizacional é considerada uma variável com impacto relevante, quer para a organização, quer para os indivíduos que a integram e esta asserção é também válida no contexto das FA. De facto, a literatura sugere evidências empíricas de que, no contexto militar, a satisfação tem um papel relevante na predição da intenção de *turnover*, do absentismo, do bem-estar psicológico e dos comportamentos de cidadania organizacional (Limbert, 2004; Prevosto, 2001; Sanchez, Bray, Vincus e Bann, 2004; Gurbuz, 2009; Smith, Holtom e Mitchell, 2011). Além do potencial impacto da satisfação nestas variáveis, importa ainda notar que

aferir e analisar os indicadores de satisfação dos/as militares em RV/RC permite conhecer as perceções daqueles/as que, na primeira pessoa, experienciam o processo de profissionalização e que, mais do que isso, são e serão veículos primários de transmissão de informação às suas redes sociais e familiares, não só sobre as FA enquanto Instituição, mas também sobre a profissão militar. Os/as militares que prestam serviço em RV/RC são, de facto, um dos principais elementos condicionadores do recrutamento, na medida em que a imagem que eles projetarem do Ramo e das atividades profissionais que desempenham poderá ter um efeito significativo (positivo ou negativo) na capacidade de recrutamento e na reputação da organização. E é naturalmente de esperar que militares satisfeitos recomendem a organização em que trabalham ao seu círculo de influência, daí a importância de se prestar atenção à qualidade do tempo de permanência nas fileiras daqueles que prestam serviço.

O inquérito aplicado aos militares em RV/RC recolheu diversos indicadores de satisfação⁵, através de uma escala de tipo Likert de 7 pontos – de “1 = Nada satisfeito/a” a “7 = Muito satisfeito/a” –, procurando abranger um largo espectro de aspetos associados à prestação de serviço, que se irão analisar de seguida numa perspetiva comparativa entre sexos.

O gráfico 12 mostra que as mulheres exibem níveis médios de satisfação superiores em nove das dez dimensões avaliadas. Os níveis mais elevados de satisfação registam-se na esfera inter-relacional, ou seja, nas relações com os superiores hierárquicos e com os/as camaradas. Pelo contrário, encontram-se três dimensões com resultados abaixo do ponto médio da escala (4): a satisfação com a carreira militar; com as condições de apoio; e com a remuneração. Ainda assim, quando se observam os resultados da amostra masculina, constata-se que os homens evidenciam resultados negativos em sete das dez dimensões aferidas, inclusive a satisfação global com o percurso profissional desenvolvido ($\mu=3,86$). Neste indicador, o resultado das militares do sexo feminino é mais elevado, ainda que em pouco supere o limiar da positividade ($\mu = 4,06$).

5 À exceção dos indicadores de satisfação global com o percurso profissional, satisfação com a especialidade detida e satisfação com a aplicação dos incentivos pelo Ramo, todos os restantes foram construídos a partir de índices compostos, isto é, da média de vários itens que avaliam uma determinada faceta da satisfação.

Gráfico 12

Grau médio de satisfação com diferentes aspetos da prestação de serviço militar em RV/RC, por sexo



Assim, e não obstante as mulheres tenderem a exibir resultados mais elevados do que os homens, estes dados sugerem que existe um acentuado potencial de melhoria nos níveis de satisfação da globalidade de militares desta forma de prestação de serviço.

Para aprofundar esta análise comparativa e no sentido de identificar quais os fatores que melhor explicam a variação da satisfação global com o percurso enquanto militar em RV/RC de homens e mulheres, efetuou-se uma análise de regressão linear múltipla. Para este procedimento, foram consideradas diferentes variáveis preditoras, que se hipotetizam concorrer para a explicação da satisfação global (variável dependente), quantificada pelos/as militares numa escala de tipo Likert de 7 pontos – de “1 = Nada satisfeito/a” a “7 = Muito satisfeito/a”. Como variáveis

independentes e após várias iterações exploratórias, consideraram-se 33 possíveis preditoras. A tabela 2 apresenta o modelo ajustado para a amostra feminina e para a amostra masculina, bem como algumas medidas da sua qualidade e a respetiva hierarquização da importância explicativa das preditoras.

Tabela 2

Fatores determinantes para o grau de satisfação global com o percurso profissional como militar em RV/RC: comparação entre sexos
(regressão linear múltipla)

Amostra Feminina		Amostra Masculina	
Variáveis explicativas	Valores Beta	Variáveis explicativas	Valores Beta
1. Satisfação com as oportunidades de desenvolvimento profissional	0,211*	1. Satisfação com a aplicação dos incentivos no Ramo	0,242*
2. Satisfação com a especialidade detida	0,204*	2. Satisfação com as oportunidades de desenvolvimento profissional	0,190*
3. Satisfação com a aplicação dos incentivos no Ramo	0,182*	3. Satisfação com a especialidade detida	0,188*
4. Satisfação com a experiência profissional adquirida	0,143*	4. Satisfação com o interesse das tarefas diárias	0,136*
5. Satisfação com o interesse das tarefas diárias	0,134*	5. Satisfação com a experiência profissional adquirida	0,135*
6. Satisfação com a confiança pessoal que pode ter nos camaradas	0,134*	6. Satisfação com a justiça no tratamento por parte dos superiores	0,104*
R ² ajustado = 0,517* F(6, 834) = 149,718		R ² ajustado = 0,566* F(6, 5008) = 1087,875	

* $p < 0,001$

No caso do modelo construído para a explicação da satisfação global das militares do sexo feminino, importa referir que, das 33 variáveis que entraram na análise inicial, apenas 9 se revelaram preditoras estatisticamente significativas ($p < 0,05$). Por opção metodológica e para preservar a parcimónia, incluíram-se no modelo final apenas as 6 variáveis⁶ apresentadas à esquerda na tabela 2, que conseguem explicar 51,7% da variação da satisfação global das mulheres com o percurso profissional em RV/RC ($R^{2\text{ajustado}} = 0,517$; $EP = 1,022$; $F_{(6, 834)} = 149,718$; $p < 0,001$).

6 Estas 6 variáveis são as que evidenciam maior poder preditivo da satisfação global, sendo que a capacidade explicativa que acrescentam as outras 3 é residual, ainda que estatisticamente significativa.

Relativamente ao modelo obtido para a amostra masculina, apresentado à direita na tabela 2, refira-se que das 33 variáveis que entraram na análise inicial, 18 apresentaram poder explicativo estatisticamente relevante. Pelos motivos já acima expostos, neste caso, incluíram-se no modelo final 6 variáveis⁷, explicativas de 56,6% da variação da satisfação global dos homens com o percurso profissional em RV/RC ($R^2_{\text{ajustado}} = 0,566$; $EP = 1,018$; $F_{(6, 5008)} = 1087,875$; $p < 0,001$).

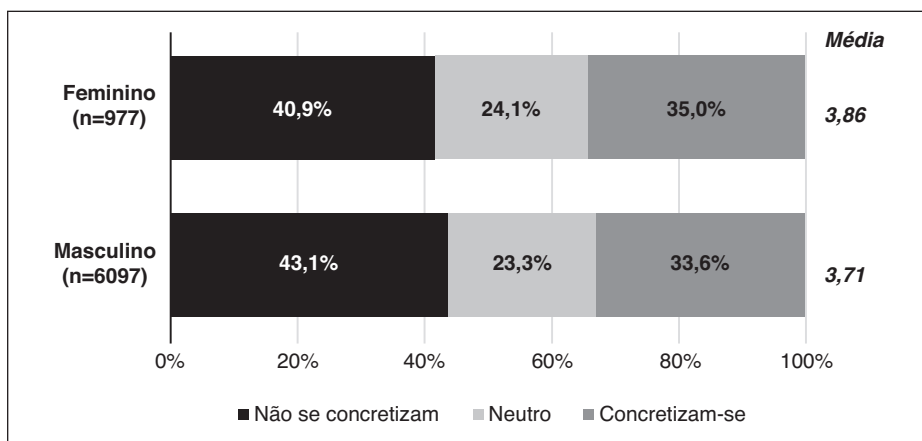
A análise comparativa proporcionada pela tabela acima exposta permite observar evidentes semelhanças entre as amostras nas variáveis mais relevantes para a explicação da satisfação global. É certo que a hierarquia das variáveis diverge ligeiramente, mas não parecem existir grandes diferenças entre sexos naquilo que são os elementos da prestação de serviço que mais podem contribuir para uma avaliação global positiva do percurso profissional. Nesse seguimento, pode dizer-se que a aplicação dos incentivos previstos para este regime, a formação e as oportunidades de desenvolvimento profissional, bem como os aspetos qualitativos associados à carreira e ao desempenho funcional (experiência profissional adquirida; interesse das tarefas; especialidade detida) são aspetos transversalmente relevantes e com potencial de impacto na satisfação dos/as militares em RV/RC.

Como complemento à análise dos níveis de satisfação, procurou-se também avaliar o grau em que os/as militares consideram que as expectativas que detinham antes do ingresso nas FA se concretizaram. Este indicador foi avaliado através de uma escala de tipo Likert de 7 pontos – de “1 = Não se concretizaram nada” a “7 = Concretizaram-se totalmente”. Os resultados expostos à direita no gráfico 13 mostram que os valores obtidos no índice médio de concretização de expectativas se situam abaixo do ponto médio da escala em ambas as amostras, sendo ligeiramente superior na feminina. Em consonância com estes baixos valores médios, estão as percentagens de militares que consideraram que as suas expectativas não se concretizaram: 40,9% das militares do sexo feminino e 43,1% dos militares do sexo masculino. Se a estas percentagens se acrescentarem as referentes aos sujeitos que exprimiram uma neutralidade face a esta questão, conclui-se que, para uma parte significativa da amostra de militares de ambos os sexos, o percurso militar em RV/RC não foi ao encontro do que haviam projetado. Este é um indicador que merece atenção, na medida em que pode sinalizar evidências de quebra do contrato psicológico com a Instituição, o que tem implicações relevantes em termos da capacidade que os três Ramos evidenciam ao nível da retenção do seu capital humano.

7 Estas 6 variáveis são as que evidenciam maior poder preditivo da satisfação global, sendo que a capacidade explicativa que acrescentam as outras 12 é residual, ainda que estatisticamente significativa.

Gráfico 13

Concretização das expectativas detidas antes do ingresso nas FA, por sexo



Precisamente a propósito da temática da retenção e da possibilidade de sair precocemente do RV/RC, procurou-se também aferir até que ponto os/as militares cogitaram a saída durante o seu percurso profissional neste regime. Os resultados não revelaram diferenças relevantes entre os sexos, sendo que 38,5% das militares do sexo feminino e 36,7% dos militares do sexo masculino referiram já ter pensado em sair⁸ do RV/RC.

Mesmo que estes indivíduos não tenham (ainda) efetivado a saída, a ponderação dessa possibilidade poderá indiciar fragilidades em termos do contrato psicológico estabelecido com a Instituição.

Nesse sentido e procurando compreender as principais razões pelas quais pensaram sair, apresentam-se os dados da tabela 3. A sua observação permite constatar que os cinco motivos mais assinalados coincidem nas duas amostras. No entanto, a sua ordem é divergente. No caso das mulheres, os dois principais motivos citados associam-se à perceção de que o percurso militar não confere a valorização profissional ambicionada (38%) e de não se sentirem reconhecidas profissionalmente (29,3%), fatores que surgem, respetivamente, em quarto e quinto lugar na hierarquia da amostra masculina. Para os homens, as razões mais frequentemente apontadas para a ponderação da saída prendem-se com aspetos de cariz mais instrumental: o baixo vencimento (43,9%) e a colocação longe da área de residência (33,3%). A temporalidade limitada do vínculo é um aspeto que surge em terceiro lugar em ambas as amostras, com valores similares.

8 Este conceito de pensar em “sair” do RV/RC inclui quer a ponderação da rescisão, quer da não renovação do contrato.

Tabela 3

Cinco motivos mais assinalados pelos militares para terem ponderado sair do RV/RC, por sexo

Amostra Feminina		Amostra Masculina	
1. Sentir que não se estava a valorizar profissionalmente	38,0%	1. Vencimento baixo	43,9%
2. Não se sentir reconhecida em termos profissionais	29,3%	2. Estar colocado longe de casa	33,3%
3. Não ser um emprego definitivo	28,3%	3. Não ser um emprego definitivo	32,5%
4. Estar colocada longe de casa	27,4%	4. Sentir que não se estava a valorizar profissionalmente	29,9%
5. Vencimento baixo	25,0%	5. Não se sentir reconhecido em termos profissionais	26,3%

Se mulheres e homens coincidem genericamente nos principais motivos pelos quais ponderaram sair do RV/RC, parecem também estar de acordo quanto aos fatores que podiam melhorar a prestação de serviço militar neste regime. Conforme mostra a tabela 4, apenas a última sugestão diverge nas duas amostras. Assim, aspetos associados à estabilidade e duração do vínculo, à remuneração e à possibilidade de prosseguir estudos são transversalmente considerados como potenciadores da atratividade deste regime.

Tabela 4

Cinco sugestões de melhoria do RV/RC mais assinaladas pelos militares, por sexo

Amostra Feminina		Amostra Masculina	
1. Possibilidade de obter um vínculo permanente às FAA	66,6%	1. Possibilidade de obter um vínculo permanente às FAA	59,9%
2. Ter um vencimento mais elevado	46,5%	2. Ter um vencimento mais elevado	50,5%
3. Maior facilidade em continuar os estudos	36,5%	3. Possibilidade de permanecer em RC por um período até 20 anos	32,6%
4. Possibilidade de permanecer em RC por um período até 20 anos	29,8%	4. Maior facilidade em continuar os estudos	28,3%
5. Maior possibilidade de tirar cursos de formação com acesso a certificação	26,1%	5. Ficar colocado junto da zona de residência	25,3%

Conclusão

Os esforços de Portugal para incrementar a participação das mulheres nas FA derivam, em grande medida, da RCSNU 1325, e mais concretamente da conceção e implementação dos Planos Nacionais de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 (PNA). Neste âmbito, o III Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019-2022 (III PNA) constitui-se como a ferramenta de implementação dessa agenda, traduzindo a forma como Portugal continua a promover os objetivos daquela Resolução.

Além dos objetivos e medidas que decorrem do III PNA, na esfera da Defesa Nacional as preocupações em torno da participação feminina e das questões da igualdade e não discriminação, conduziram ao desenvolvimento do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (PSDNI) para 2019-2021. Através do PSDNI, a Defesa Nacional procura contribuir para uma igualdade formal e material, otimizando as condições e oportunidades proporcionadas às mulheres e homens que servem a Instituição. Um dos desígnios transversais aos eixos inscritos neste Plano é o incremento do recrutamento e da retenção das mulheres nas FA, podendo considerar-se que o sucesso na consecução desse objetivo se constitui, ainda que indiretamente, como um indicador de sucesso da implementação da RCSNU 1325.

Os principais resultados reportados neste artigo relativamente à evolução da participação das mulheres nas FA portuguesas desde 2000, não obstante algumas flutuações, permitem constatar uma clara “conquista de espaço” da profissão militar junto da população do sexo feminino. Esse incremento de representação verifica-se quer nos QP, quer em RV/RC, ainda que na primeira forma de prestação de serviço o mesmo tenha ocorrido de forma mais estável e sem retrocessos. No caso do RV/RC registou-se um aumento expressivo até 2009, ocorrendo depois um decréscimo que se manteve até 2016/2017, registando-se alguns sinais de recuperação nos últimos dois anos.

Assim, os dados da evolução dos efetivos mostram que é na prestação de serviço militar em RV/RC que se colocam os maiores desafios em termos de recrutamento e de retenção de recursos humanos militares em geral e do sexo feminino em particular. Por essa razão, a segunda parte deste artigo centrou-se neste segmento e procurou, numa perspetiva comparativa entre sexos, avaliar as perceções dos/as militares acerca de diferentes aspetos do seu percurso profissional.

Os principais resultados obtidos apontam no sentido de alguma convergência entre as perceções masculinas e femininas, o que nos faz concluir que o aumento da atratividade da prestação de serviço militar em RV/RC junto da globalidade da população recrutável depende da mitigação de alguns problemas com que o modelo de profissionalização se debate, nomeadamente ao nível da qualificação e da atratividade das funções que proporciona aos militares contratados.

Não obstante esta convergência, os resultados deixaram também algumas evidências de que as mulheres militares parecem valorizar de forma mais acentuada as oportunidades de desenvolvimento profissional e de obter formação/prosseguir estudos, bem como o exercício de funções compatíveis com as suas tendencialmente mais elevadas qualificações.

Foi também interessante notar que os níveis de satisfação manifestados pelas mulheres são mais elevados do que os registados nos militares masculinos na grande maioria das dimensões avaliadas. Assim, e ainda que a satisfação não seja um indicador direto da percepção de desigualdade, pode afirmar-se que não são notórios indícios de que esta possa ser uma vivência generalizada das mulheres nas FA portuguesas, pelo menos não nesta forma de prestação de serviço.

Isto remete-nos para uma proposta de conclusão que apela a alguma evolução de perspetiva na abordagem do tema da participação feminina nas FA, nomeadamente quando se particularizam as questões do recrutamento e da retenção. A dimensão associada ao (des)equilíbrio de género na estrutura de efetivos e as matérias da igualdade de direitos, mais usadas habitualmente como suporte, devem ser complementadas com uma perspetiva sobre as mulheres que as evidencie como fonte de competências diferenciadas e imprescindíveis às FA do século XXI.

Com este complemento de abordagem, a questão do recrutamento feminino será colocada num prisma mais ajustado ao desenvolvimento de trajetórias profissionais (que qualificam e valorizam), deixando de poder ser visto (e analisado) apenas como uma questão de números.

Referências

- Caforio, G. e Nuciari, M. (1998). Introduction to the research. In G. Caforio (Ed.), *The European Cadet: Professional Socialisation in Military Academies*: 3-10. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Carreiras, H. (1995). Mulheres nas Forças Armadas: Mudança institucional e recrutamento feminino. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 18, 97-128.
- Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), (2020). *As Mulheres nas Forças Armadas: Números e Tendências*.
- Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), (2019). *Os Jovens e as Forças Armadas – Estudo no âmbito do Dia da Defesa Nacional*. Retirado de: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=ea0852cc-44cc-4776-b780-7d70d8d1dc90>
- Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), (2017). *Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do Regime de Voluntariado e de Contrato dos Três Ramos das Forças Armadas*.

- Gurbuz, S. (2009). Some possible antecedents of military personnel organizational citizenship behaviors. *Military Psychology*, 21, 200-215.
- Janowitz, M. (1998). Changing patterns of organizational authority: the military establishment. In P. Karsten, *The Training and Socializing of Military Personnel: 237-257*. New York: Garland.
- Limbirt, C. (2004). Psychological well-being amongst military personnel on unaccompanied tours: The impact of perceived social support and coping strategies. *Military Psychology*, 16, 37-51.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology: 1297-1349*. Chicago: Rand McNally.
- Ministério da Defesa Nacional (MDN), (2019). *Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021*. Retirado de: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=a654b649-aab0-4e93-8a7e-8105fe344c62>
- Moskos, C. (1986). Institutional/occupational trends in armed forces: an update. *Armed Forces and Society*, 12, 351-376.
- Moskos, C. (1977). From institution to occupation: trends in military organizations. *Armed Forces and Society*, 4, 41-50.
- Presidência de Conselho de Ministros (2019). Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019. Aprova 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. *Diário da República*, n.º 33, I Série, de 15 de fevereiro, pp. 1258-1260. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/119622096/details/maximized>
- Presidência de Conselho de Ministros (2018). Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. *Diário da República*, n.º 97, I Série de 21 de maio, pp. 2220-2245. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/115360036/details/maximized>
- Presidência de Conselho de Ministros (2013). Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013. Aprova as linhas de orientação para a execução da reforma estrutural da defesa nacional e das Forças Armadas, designada por Reforma «Defesa 2020». *Diário da República*, n.º 77, I Série de 19 de abril, pp. 2285-2289. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/260395/details/maximized>
- Prevosto, P. (2001). The effect of mentored relationships on satisfaction, perceived stress and perceived social support. *Journal of Asian Development Studies*, 2, 146-150.
- Reis, E. (2001). *Estatística Multivariada Aplicada*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Sanchez, R., Bray, R., Vincus, A. e Bann, C. (2004). Predictors of job satisfaction among active duty and reserve/guard personnel in the US military. *Military Psychology*, 16, 19-35.

- Schwether, N. (2016). *Agora é que são elas: desvendando o processo de incorporação das mulheres nas Forças Armadas de Brasil e Argentina*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Segal, D. (1998). Measuring the institutional/occupational change thesis. In G. Caforio (Ed.), *The Sociology of the Military*: 207-231. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Smith, D., Holtom, B., e Mitchell, T. (2011). Enhancing precision in the prediction of voluntary turnover and retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 290-302.
- Torrão, S. (2011). *Anjos na Guerra: A aventura das enfermeiras paraquedistas portuguesas*. Alfragide: Oficina do Livro.