

A Reconciliação dos Riscos Profissionais com a Preservação de Si Próprio e da Família: Influências de Género nas Opções de Carreira na PSP

Joana Castelhana¹, Marta Santos¹ & Marianne Lacomblez¹

¹ Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

Os dados recolhidos num estudo exploratório com a polícia portuguesa revelam uma evolução da carreira em que o medo dos riscos e as estratégias de preservação assumem um papel decisivo na reorientação profissional dos agentes de ambos os sexos. Contudo, são mais frequentemente as mulheres que, ao justificar opções profissionais mais compatíveis com as responsabilidades domésticas e com a manutenção do equilíbrio familiar, utilizam estes argumentos. O trabalho por turnos e a imprevisibilidade constante do horário de trabalho, são vistos como pouco compatíveis com a preservação do bem-estar dos que estão ao seu cuidado e, juntamente com o stress e os riscos vivenciados no quotidiano profissional, influenciam a disponibilidade temporal e emocional para as relações da esfera pessoal e familiar. A combinação de todos estes factores parece determinar percursos profissionais caracterizados pelo género, nomeadamente quando estão em jogo as progressões horizontais ou verticais.

Palavras-chave: género; trabalho; riscos profissionais; estratégias de prevenção

1. INTRODUÇÃO

A luta pela igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres teve um marco histórico importante com a Revolução Francesa e, desde então, vem-se assistindo a um relativo ganhar de terreno por parte das mulheres ao nível laboral, ainda que hoje estas se encontrem em maioria em profissões que acabam por ser como que o prolongamento das suas funções de esposas e de mães. Segundo Davezies (n.d.), esta continuidade reduz significativamente a função de abertura, descoberta, evolução e construção pessoal, tendo como consequência possível a diminuição do interesse pelas actividades desenvolvidas e o desgaste que acabam por poder transformar-se em fontes de esgotamento.

Por outro lado, o trabalho das mulheres continua a receber relativamente pouca atenção (Messing & Stellman, 2005), continuando muitas vezes a ser menos valorizado do que o dos homens. O esforço das mulheres permanece frequentemente invisível e

esta falta de reconhecimento pode traduzir-se em piores condições de trabalho e deficiências na prevenção e compensação do trabalho das mesmas (Lippel, 2003). Torna-se, pois, necessário estudar mais sistematicamente os riscos profissionais a que as mulheres estão expostas, como forma de lhes dar uma maior visibilidade.

A entrada das mulheres no mundo do trabalho, acabou por duplicar ou mesmo triplicar o trabalho da maioria das mulheres, que vêm as suas responsabilidades profissionais serem adicionadas às de esposa e/ ou de mãe, uma vez que muitas dessas mulheres continuam a assumir as principais responsabilidades do trabalho doméstico e familiar e a despende mais tempo do que os homens na realização deste tipo de tarefas não remuneradas¹, fazendo prova de uma “inventividade” muito particular para conjugar os imperativos do seu trabalho e aquilo que a sua vida familiar exige delas, ou escondendo aquilo que, do seu estado de saúde, podia deixar crer que elas são mais frágeis (Lacomblez, 2007). Contudo, a conciliação dos imperativos do trabalho e da sua carreira com as responsabilidades familiares constitui um obstáculo à aquisição das competências valorizadas na progressão profissional, perpetuando, ou mesmo reforçando, a segregação (Grönkvist & Lagerlöf, 2000).

Para além disso, a incorporação massiva das mulheres no mundo do trabalho não se fez acompanhar, na mesma proporção, pela incorporação dos homens no mundo do trabalho doméstico (Suard, 2003). Este desequilíbrio faz com que aquelas, ao acumular essa dupla, ou mesmo tripla jornada de trabalho (que compreende simultaneamente o trabalho remunerado, o trabalho doméstico e as responsabilidades familiares), possam, por vezes, experienciar a sensação de uma dupla ausência, quer profissional quer familiar, ao verem-se confrontadas com a impossibilidade de corresponder às expectativas e responsabilidades de ambos os papéis, com o custo adicional de se sentirem cansadas, ansiosas e stressadas (Suard, 2003). Os esforços para estabelecer as regulações entre o tempo passado no trabalho e fora dele podem acabar por se tornar uma ginástica acrobática, que pode englobar diferentes cenários: optar por uma actividade profissional específica, que lhes possibilite uma maior flexibilidade de horários, por exemplo; colocar a sua carreira “em espera”, enquanto as crianças são pequenas; ou mesmo deixar os seus empregos temporariamente, se necessário (Caroly, 2009). De qualquer das formas, a conciliação é feita muitas vezes em prejuízo da saúde e da vida pessoal das mulheres.

Ao conquistarem o mundo do trabalho, as mulheres foram também, a pouco e pouco, ingressando nas profissões consideradas tipicamente masculinas, ou seja, segundo a legislação portuguesa (portaria n.º 1212/ 2000 de 26 de Dezembro) aquelas em que a proporção de um género em relação ao outro é, de acordo com um índice de discriminação profissional, de pelo menos três para um. O ingresso de mulheres neste tipo de profissões acaba por ter também implicações para os colegas do sexo masculino pois, de acordo com Kergoat (1993), parece haver algo que se reconstrói com a entrada de mulheres em empregos maioritariamente ocupados por homens, até porque a entrada das mulheres gera novas controvérsias e questionamentos, desembocando num debate de normas e de valores que dizem respeito ao “uso de si” programado por outros (Schwartz & Durrive, 2003; Lacomblez, 2008). O ingresso das mulheres leva ainda a um re-pensar e a uma re-definição de regras e de horários de trabalho pois os seus colegas homens passam a considerar (às vezes pela primeira vez) a importância do estabelecimento de fronteiras entre o que é trabalho e o que não é trabalho. Por outro lado, as próprias mulheres ressentem a entrada neste “novo mundo” onde, não raras vezes, se sentem quase como “intrusas” (Lacomblez, 2008), tentando contudo não o evidenciar face aos seus colegas do sexo oposto e desenvolvendo, para isso, diversas estratégias, como por exemplo, a adopção de um comportamento mais masculinizado. Assim, neste tipo de profissões deparamo-nos ainda com um outro constrangimento definido no feminino: a necessidade das mulheres se evidenciarem profissionalmente face aos colegas do sexo masculino, como forma de serem reconhecido o seu valor enquanto profissionais.

No conjunto das profissões ainda hoje vistas como tipicamente masculinas encontramos as forças policiais, nas quais se inclui a Polícia de Segurança Pública, à frente designada por PSP, alvo deste estudo.

1.1. As forças policiais: uma profissão tradicionalmente masculina

A Polícia de Segurança Pública (PSP) é, nos termos da Constituição e da lei (Lei nº 53/ 2007 de 31 de Agosto), uma força de segurança, uniformizada e armada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa, que tem por missão assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos. Com o objectivo de, progressivamente, desmilitarizar as elites policiais, deu-se uma reestruturação das carreiras técnico-policiais que passaram a ser de três tipos:

oficiais (superintendente-chefe, superintendente, intendente, subintendente, comissário, subcomissário), chefes (sub-chefes e chefes) e agentes (agentes e agentes principais). No que respeita à carreira dos oficiais, a mesma pode ser dividida em duas partes: os oficiais (subcomissários, comissários e subintendentes) e os oficiais superiores (intendentes, superintendentes e superintendentes-chefes) exigindo-se actualmente uma licenciatura, obtida através da frequência do Instituto Superior de Ciências Policiais e de Segurança Interna (ISCP/SPSI) por um período de 5 anos (sendo um deles de estágio). Para a carreira de agentes e chefes é exigida uma formação inicial de 9 meses realizada na Escola Prática de Polícia (EPP). Quanto à passagem do escalão de agentes para o de sub-chefe e chefe, esta implica a frequência de uma formação específica a realizar também na EPP. Dentro de cada carreira, a passagem para o escalão superior está relacionada ao número de anos de serviço na PSP.

De um modo geral, associa-se ao trabalho desenvolvido pelas forças policiais a presença de riscos, o trabalho por turnos e sua conseqüente imprevisibilidade e também o stress causado pelo desempenho desta profissão. Todas estas características têm conseqüências ao nível da saúde física e psicológica destes profissionais. Contudo, verificou-se que, em Portugal, o stress e o medo enfrentado pelos agentes na sua vida profissional, parecem não ser considerados como temas tabu (Castelhana, 2008), ao contrário dos colegas franceses que chegavam mesmo a estereotipar os colegas que abordavam estas questões.

Os riscos aos quais os polícias estão sujeitos e que são uma presença constante no seu dia-a-dia profissional, são de tipos muito variados, segundo uma classificação de Bourguignon (1998): físicos, biológicos, devidos a esforços musculares, relacionados com a organização do trabalho, riscos de acidentes, devido à falta de conforto e higiene e riscos ambientais externos. São também estes riscos que aliados a uma série de outras características muito próprias, fazem com que seja considerada uma profissão geradora de stress. Assim, segundo Norvell, Hills e Murrin (1993) as diversas mudanças de turno, o facto de pensarem constantemente no seu trabalho e de não se “conseguirem desligar”, as diferentes mudanças de estimulação e a natureza do trabalho, seriam considerados factores causadores de stress, acabando por ter implicações na vida pessoal e familiar. Já Bourguignon (1998), avança outro tipo de características do trabalho policial que influenciam o processo de conciliação com os restantes papéis de vida: o envolvimento

com o trabalho, os horários, a indisposição para um maior envolvimento familiar e a apreensão quanto à segurança dos filhos.

Uma outra característica por vezes observada nos polícias é a tendência para o isolamento, havendo mesmo autores (Stone, 2004) que referem a criação de um “muro invisível” entre eles e os outros, até porque existe uma tendência para conviverem apenas com os próprios colegas (Remington, 1983). Assim, o controlo e a imunidade emocional que seriam características da esfera profissional, expandem-se natural e inconscientemente para a esfera pessoal e familiar (Oliveira, 2008). Ainda pensando sobre as consequências do trabalho na vida pessoal dos polícias, o horário de trabalho, o trabalho aos fins-de-semana, o trabalho extra e o stress aliado às situações de perigo parecem ser, em parte, responsáveis pelo divórcio ou tensão nas relações maritais e familiares (Caroly, 2009).

Em Portugal, o trabalho policial continua a englobar as funções administrativas que parecem seduzir alguns dos polícias, principalmente ao fim de alguns anos de carreira policial, sendo as mulheres apontadas como aquelas que mais procuram este tipo de funções. Apesar de as funções administrativas serem as funções menos valorizadas, são igualmente aquelas que envolvem menos riscos e que permitem alcançar mais facilmente o equilíbrio entre as cargas de trabalho doméstico e profissional (Caroly, 2009), até porque têm horários mais favoráveis. No entanto, segundo Caroly (2009), constituem opções que acabam por hipotecar as hipóteses de progressão na carreira.

A opção pelo estudo das forças policiais portuguesas, nomeadamente a PSP, prendeu-se com o facto de as mulheres estarem nitidamente sub-representadas, visto que representam menos de 10% do total do seu efectivo (se considerarmos funções policiais e não-policiais), constituindo portanto uma profissão tradicionalmente masculina com características bastante próprias. O estudo desenvolveu-se então em torno dos seguintes objectivos: explorar os percursos profissionais das mulheres - acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a posições de responsabilidade; perceber até que ponto a profissão se relaciona com estereótipos de género e confrontar os resultados com a análise das actividades reais de trabalho; analisar o contexto no qual emergem as diferentes estratégias adoptadas pelas mulheres, nomeadamente na área dos riscos profissionais (distinguindo os que levantam problemas particulares para as mulheres e que constituem objecto de potenciais debates e melhorias para todos). Estes objectivos

integram-se no programa de uma investigação ainda em curso (“Género e Trabalho: o processo de inserção feminina em profissões tradicionalmente masculinas”).

2. METODOLOGIA

Para a realização deste estudo, optou-se pelo estudo de caso simples, tendo decorrido a análise no contexto de trabalho e valorizando-se o diálogo com os trabalhadores que assumem um papel preponderante, uma vez que é através do seu olhar que tomamos contacto com trabalho real, i.e., aquele que é efectivamente desempenhado, por oposição ao trabalho prescrito, onde se incluíam apenas as funções definidas ou esperadas para determinado posto de trabalho. Paralelamente às entrevistas realizadas junto dos trabalhadores, foram também sendo utilizadas diversas técnicas, tais como a análise documental, a observação ocasional e a análise das verbalizações dos trabalhadores no decorrer das suas actividades, de modo a que se conseguisse uma efectiva aproximação ao real da actividade de trabalho. O guião de entrevista foi construído de raiz para o efeito e inspirou-se no artigo de Caroly, Lorient e Boussard (2006) que constitui uma referência importante para este estudo.

Os departamentos seleccionados para o desenvolvimento do estudo - 9ª Esquadra e Divisão de Investigação Criminal (DIC) - pertencem ao Comando Metropolitano da Polícia de Segurança Pública do Porto e foram escolhidos por serem aqueles onde se encontra um maior número de elementos femininos e por integrarem actividades profissionais diversificadas.

Tendo em conta o objectivo primordial deste estudo - a análise da inserção de mulheres em situações de trabalho tipicamente masculinas -, optou-se por utilizar como participantes não só todos os elementos femininos de cada uma das esquadras/ divisão seleccionadas, como também um número equivalente de elementos do sexo masculino, que trabalhassem directamente com essas mulheres e que tivessem uma idade e um posto aproximados dos das mesmas, totalizando 13 participantes de cada um dos sexos. Do total de 26 participantes, oito são elementos da 9ª Esquadra, 14 fazem parte da Divisão de Investigação Criminal e os restantes quatro fazem parte da Esquadra-sede da DIC. Foram ainda realizadas entrevistas com os comandantes de cada uma das instituições de modo a compreender melhor o funcionamento das mesmas, os recursos humanos e materiais disponíveis, a sua área de actuação, entre outros.

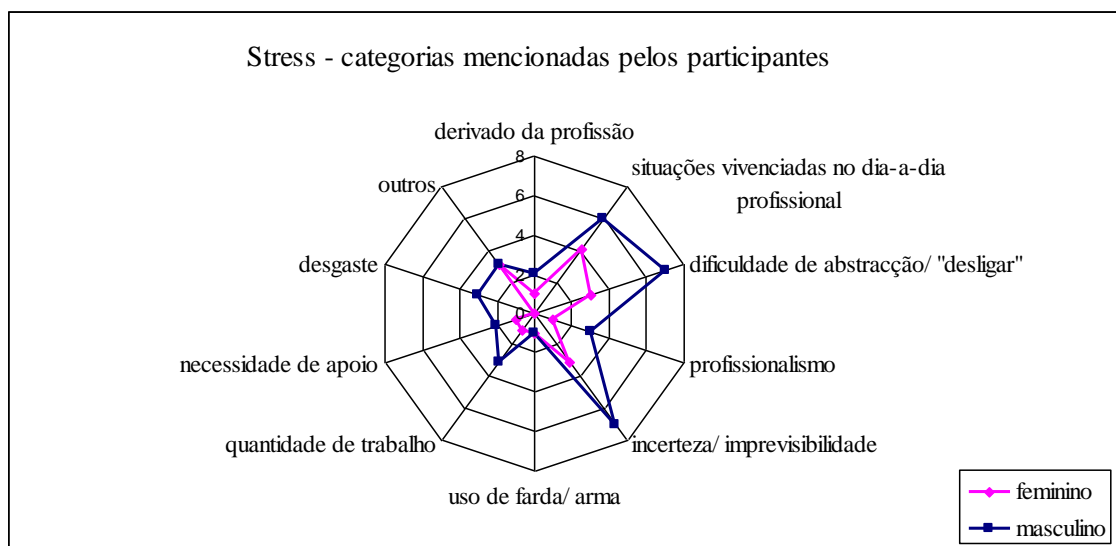
Para o tratamento dos dados das entrevistas, recorreremos aos princípios básicos de uma análise de conteúdo “manual”. Sendo a fase da interpretação enriquecida pelos dados recolhidos no decorrer da pesquisa empírica.

Apresentamos a seguir apenas alguns dos resultados finais, por nos parecerem oferecer argumentos suficientes no âmbito desta fase da pesquisa.

3. RESULTADOS E RESPECTIVA DISCUSSÃO

À semelhança do que nos diz a literatura, também os participantes deste estudo vêem a sua profissão como sendo uma profissão stressante, consequência nomeadamente da dificuldade de se abstrair do seu trabalho e da incerteza e imprevisibilidade do mesmo, tal como se pode ver no gráfico que se segue:

Gráfico 1 – Factores associados ao stress: categorias mencionadas pelos participantes



A categoria “dificuldade de abstracção” engloba tudo o que está relacionado com a dualidade existente entre a actividade de trabalho e os restantes papéis sociais, cuja diferenciação é referida como nem sempre fácil de fazer. Incluem-se aqui todas as situações que impliquem uma grande vivência da actividade de trabalho (eg. “o polícia nunca chega a libertar-se totalmente da profissão”, “muitos dos problemas que se vivenciam no dia-a-dia trazem-se para a família”). Enquanto que a referente à incerteza e à imprevisibilidade se relaciona com a falta de monotonia da profissão, a dificuldade em saber o que esperar e também a dificuldade em fazer planos a médio, longo-prazo

(eg. “a gente não pode prever sempre aquilo que vai acontecer”, “não haver, por exemplo, regularidades de horários”).

O stress e a sua vivência de forma prolongada acabam por ter implicações ao nível da saúde física, mas também psicológica dos polícias, daí que sejam vários aqueles que se vêem confrontados com uma difícil decisão: preservar a sua própria saúde, facilitando também a conciliação das responsabilidades laborais com a sua vida extra-profissional, ou manterem a sua operacionalidade nas funções que desempenham, assumindo os riscos que esta acarreta e também imprevisibilidade ao nível das funções a desempenhar a ao nível dos horários de trabalho. O extracto que se segue, ilustra isso mesmo:

“para mim não há melhor do que estar na rua e falar com o cidadão. Só que o serviço de patrulha é o pior serviço que a polícia tem, é o mais doloroso. Fisicamente... são muitas horas de rua, muito sol, muita chuva, muito frio. É aquele que é menos compensado, é aquele que é menos entendido, quer pelos chefes quer pelo cidadão. (...) Porque aquele homem perde noites atrás de noites, não tem horário certo, não consegue definir a vida dele com a família, não tem fins-de-semana. (...) Mas, por outro lado, é mais saboroso, porque está-se mais perto do cidadão, convive-se mais com as pessoas, conhece-se montes de gente, montes de sítios, enquanto que aqui a gente está fechado, só vai para a rua quando vai para o serviço.” (mulher, 18 anos na PSP)

Alguns dos agentes referem ainda o avanço da idade e a perda de algumas capacidades, maioritariamente físicas, como justificação para a preferência por funções mais administrativas ou de escritório, ou seja, aquelas que não têm tanto características operacionais nem implicam tanto contacto com a população:

“não vêm para aqui pessoas já com uma certa idade, como é lógico. É preciso correr, é preciso saltar muros, é preciso dormir em cima de um telhado e não pode ser uma pessoa com 50 anos” (mulher, 18 anos na PSP)”

Contudo, alguns polícias chegam mesmo a afirmar que este tipo de funções, que implicam uma maior permanência na esquadra, não são sequer funções de polícia, existindo inclusive a possibilidade para os polícias que optam por este tipo de tarefa, serem alvo de estigmatização por parte dos colegas (Castelhano, 2008) à semelhança do que acontecia com os colegas franceses:

“ tudo o que tenha a ver com secretarias, para mim isso não é o verdadeiro polícia. É trabalho administrativo que poderia ser desempenhado por qualquer pessoa e que não tem vantagem nenhuma que seja um polícia a desempenhar esse tipo de funções” (mulher, 17 anos na PSP)

A vida familiar constitui um argumento de peso quando se trata de fazer opções ao nível de carreira. No entanto, parece ser mais ponderada pelas mulheres que continuam a ser vistas como as principais responsáveis pelas questões domésticas e familiares, sendo, por isso, aquelas que normalmente abdicam da sua carreira profissional. Assim, vejamos:

“a gente sai de manhã e chega à noite a casa, não temos ajudas... (...) portanto tenho que cozinhar, lavar... aquelas coisas todas que uma mulher faz não é? Portanto, ser polícia, ser mãe e ser mulher, as três coisas ao mesmo tempo e ainda ter tempo para o resto do mundo é um bocado complicado” (mulher, 18 anos na PSP)

A transferência para outros departamentos ou grupos dentro da polícia acaba por ser a mais frequente, tendo, por isso, uma maior implicação com a conciliação das responsabilidades profissionais com as de cariz doméstico e familiar, uma vez que englobam serviços mais administrativos, em que os riscos são mais reduzidos e onde têm um horário relativamente fixo. Talvez por este motivo as mulheres continuem, ainda hoje, a dar razão às acusações muitas vezes ouvidas acerca do facto de as mulheres irem para a polícia para “conquistarem um posto nas secretarias”, onde os horários são mais certos e permitem uma mais fácil conciliação com a vida pessoal e familiar. Assim, no sentido de não comprometerem totalmente a sua operacionalidade enquanto polícias, uma das possibilidades equacionadas por alguns é o ingresso na Divisão de Investigação Criminal (embora este apenas se possa concretizar por via de um convite daquela divisão), onde mesmo os serviços mais administrativos parecem ser uma solução que não é de desagrado total, pois trata-se de uma função que permite igualmente a participação em ocorrências, nomeadamente quando estão de piquete ou participam numa operação.

As opções tomadas pelos polícias, sejam eles homens ou mulheres, reflectem-se não só na sua vida pessoal e familiar, como também ao nível da sua saúde, uma vez que estas transferências estão, por vezes, associadas à perda ou à redução da operacionalidade que acaba por ser um dos factores que comportam um número mais elevado de riscos profissionais de vários tipos.

“há uma farda, há um símbolo, mas há um ser humano por trás, que somos nós e não podemos ir mais além disso, porque eu também não vou estar a abdicar da minha família, nem do meu descanso, nem de tudo o resto por causa disto (...) é uma vida stressante porque torna-se, às vezes, difícil planearmos a nossa vida” (homem, 10 anos na PSP)

4. CONCLUSÕES

Baseando-nos neste estudo de tipo exploratório, parece poder afirmar-se a concordância com anteriores estudos realizados também com as forças policiais e que elencaram os riscos profissionais e as dificuldades de conciliação das exigências da profissão com as responsabilidades da vida pessoal e familiar. Com efeito, estas dificuldades devem-se nomeadamente ao horário por turnos, marcado por uma forte imprevisibilidade, que impede um planeamento a longo prazo das responsabilidades extra-profissionais, que podem originar aquilo que Suard (2003) apelidou de uma dupla ausência, isto é, a dificuldade de corresponder a expectativas profissionais, mas também familiares.

Esses constrangimentos, presentes no dia-a-dia de um polícia, levam, em certos casos, a equacionar a possibilidade de deixar o lado mais operacional da vivência profissional, que apesar dos riscos que lhe são inerentes, é a da preferência da maioria. Assim, polícias de ambos os sexos podem chegar a abdicar de uma promoção, como forma de preservarem a sua saúde e a sua família. Mas esta cedência é mais notória nos casos das mulheres e sobretudo nas mulheres com filhos, acabando, não raras vezes, por renunciar a uma evolução na sua vida profissional ou, na impossibilidade de ambos os elementos do casal poderem prosseguir na carreira, desistirem da sua promoção, para que o companheiro possa obter a sua.

Parece pois que estamos perante percursos profissionais caracterizados pelo género, quando estão em jogo progressões verticais ou horizontais, nomeadamente quando estas estão aliadas a uma maior dificuldade de conciliação das responsabilidades profissionais com as responsabilidades das restantes esferas de vida.

Estas problemáticas serão melhor exploradas no âmbito do projecto de investigação (“Género e trabalho: o processo de inserção feminina em profissões tradicionalmente masculinas”) acima mencionado. Será alargada a primeira amostra, com polícias exercendo a sua actividade em diferentes postos e funções. Prevê-se também o recurso à análise da actividade real de trabalho, com o objectivo de explorar aspectos mais concretos do percurso profissional das mulheres, bem como as estratégias por estas utilizadas face aos riscos profissionais. A forma como se cruzam esses vários aspectos da vida das mulheres polícias com a gestão da conciliação de papéis de vida, constituirá um eixo essencial desta análise.

NOTAS

¹ De acordo com um estudo da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, os homens ocupam em média 1,3 horas num dia de semana no trabalho doméstico e cuidados com os filhos e outros familiares, enquanto que as mulheres despendem 3,8 horas. (Torres, Silva, Monteiro & Cabrita, 2005)

CONTACTO PARA CORRESPONDÊNCIA

Joana Castelhana
Faculdade de Psicologia e de Ciência da Educação da Universidade do Porto - Rua Dr. Manuel Pereira da Silva, 4200-392 Porto
jcastel@fpce.up.pt

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bourguignon, D. R. (1998). Análise das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores da polícia civil no Espírito Santo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 24, 91/92, 95-113;
- Caroly, S. (2009). How police officers and nurses regulate their combined domestic and paid workloads to manage their schedules: a gender analysis. *Proceeding IEA 2009. Changes, Challenges and Opportunities, Beijing, China*. IEA – International Ergonomics Association, Elsevier;
- Caroly, S., Lorient, M. & Boussard, V. (2006). Colectivo de trabajo y reglas de oficios. Cooperación entre jóvenes y viejos, hombres y mujeres en las brigadas de Policía de socorro. *Laboreal*, 2, (2), 06-18.
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582233896523688:2>;
- Castelhana, J. (2008). *Polícia de Segurança Pública: Estudo de caso sobre a inserção de mulheres em situações de trabalho definidas no “masculino”*. Dissertação apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto para a obtenção do grau de mestre em Psicologia sob a orientação da Professora Marianne Lacomblez;
- Davezies, P. (n.d.) in K. Messing. *Compreender o Trabalho das Mulheres para o Transformar*. Lisboa, Portugal: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Diário da República n.º 168/ 07 série I-A: Lei n.º 53/ 2007 de 31 de Agosto de 2007;

- Grönkvist, L. & Lagerlöf, E. (2000). A saúde e o trabalho das mulheres europeias. In K. Messing (Ed.) *Compreender o trabalho das mulheres para o transformar* (pp. 35-50). Lisboa, Portugal : Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ;
- Kergoat, D. (1993). Des hommes, des femmes et du travail. *Éducation Permanente*, 116, 133-139;
- Lacomblez, M. (2007). Le “eux”/ “elles” est-il de mise en ergologie? *Les tâches du présent : genre et travail*. Aix en Provence : Département d’Ergologie, Université de Provence.
- Lacomblez, M. (2008). La feminización de los medios de trabajo definidos en masculinidad: debates de normas y desarrollo. *Laboreal*, 4, (1), 39-45. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234396;;2493:32>;
- Lippel, K. (2003). Compensation for musculoskeletal disorders in Quebec : Systemic discrimination against women workers? *Int Journal Health Service*, 33(2) : 253-281;
- Messing, K. & Stellman, M. J. (2005). Sex, gender and women’s occupational health: The importance of considering mechanism. *Environmental Res*, 101(2): 149-162;
- Norvell, N. K., Hills, H. A., Murrin, M. R. (1993). Understanding stress in female and male law enforcement officers. *Psychology of Women Quarterly*, 17, 289-301;
- Oliveira, J. P. (2008) *Traços de personalidade de elementos das forças de segurança: um estudo comparativo na PSP de Lisboa*. Dissertação apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto para a obtenção do grau de Doutor em Psicologia sob a orientação da Professora Doutora Cristina Queirós;
- Remington, P. W. (1983). Women in police: Integration or Separation? *Qualitative Sociology*, 6 (2), 118-135;
- Schwartz, Y. & Durrive, L. (2003). *Travail & Ergologie. Entretiens sur l’activité humaine*. Toulouse: Éditions Octarès;
- Stone, V. (2004) Cops don’t cry: a book of help and hope for police families. In J. P. Oliveira (2008) *Traços de personalidade de elementos das forças de segurança: um estudo comparativo na PSP de Lisboa*. Dissertação apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto para a obtenção do grau de Doutor em Psicologia sob a orientação da Professora Doutora Cristina Queirós;

- Suard, L. M. (2003) Espagne : La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. In L. Vogel (2003) *La santé des femmes au travail en Europe – Des inégalités non reconnues*. Bruxelles : Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité.
- Torres, A. C., Silva, F. V., Monteiro, T. L. & Cabrita, M. (2005). *Homens e mulheres entre família e trabalho*. Portugal, Lisboa : Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.