

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
CÂMPUS DE MARÍLIA
Faculdade de Filosofia e Ciências

LAUCIANA RODRIGUES DOS SANTOS

DA ROSETA ÀS ESTRELAS:
UM DEBATE SOBRE A REPRESENTAÇÃO FEMININA NA MARINHA BRASILEIRA.

MARÍLIA
2014

LAUCIANA RODRIGUES DOS SANTOS

DA ROSETA ÀS ESTRELAS:
UM DEBATE SOBRE A REPRESENTAÇÃO FEMININA NA MARINHA BRASILEIRA.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista – UNESP – Campus de Marília, para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.
Área de Concentração: Ciências Sociais

Orientador (a): Prof. Dr. Paulo Ribeiro Rodrigues da Cunha.

MARÍLIA
2014

Santos, Lauciana Rodrigues dos.

S237d Da roseta as estrelas : um debate sobre a representação feminina na marinha brasileira / Lauciana Rodrigues dos Santos. – Marília, 2014.

212 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências, 2014.

Bibliografia: f. 188-194.

Orientador: Paulo Ribeiro Rodrigues da Cunha.

1. Marinha do Brasil. 2. Brasil. Forças Armadas. 3. Mulheres militares. 4. Relações de gênero. I. Título.

CDD 359.00981

LAUCIANA RODRIGUES DOS SANTOS

DA ROSETA ÀS ESTRELAS:
UM DEBATE SOBRE A REPRESENTAÇÃO FEMININA NA MARINHA BRASILEIRA.

Dissertação para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, da Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista – UNESP – Campus de Marília, na área de concentração Ciências Sociais

BANCA EXAMINADORA

Orientador: _____
Prof. Dr. Paulo Rodrigues Ribeiro da Cunha UNESP/Marília

2º Examinador: _____
Prof. Dra. Tânia Suely Antonelli Marcelino Brabo UNESP/ Marília

3º Examinador: _____
Prof. Dr. Samuel Alves Soares UNESP/ Franca

Marília, 06 de Maio de 2014.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe Valdeci Sales dos Santos por ser, antes de tudo, minha amiga em todos os momentos, por me apoiar, pela paciência em me escutar, por compartilhar minha angústia, por me aconselhar, pelo amor, carinho e por todos os valores ensinados.

Ao meu Pai Laudelino Rodrigues dos Santos pelos ensinamentos e pelo incentivo.

Ao meu irmão Leonardo pela amizade, por fazer parte da minha vida, por me ensinar tantas coisas e por me fazer rever meus conceitos, muitas vezes enraizados.

Ao Orientador Dr. Paulo Ribeiro Rodrigues da Cunha, pelo conhecimento compartilhado, pelo incentivo e conselhos nos momentos de desespero.

À Co-orientadora e amiga Maria Valéria Barbosa, por me incentivar a superar as adversidades, por estar sempre do meu lado, mesmo nos momentos em que as esperanças pareciam haver terminado. Por me abrigar, em todos os sentidos, quando me sentia desabrigada, por me amparar quando me sentia desamparada. Pela compressão, paciência, generosidade, amizade e conhecimento compartilhado durante esses anos do meu mestrado.

Ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Campus de Marília/SP. e aos professores que dele fazem parte.

Ao CNPQ (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) pela bolsa a mim concedida no período de março/2011 a fevereiro/2012, para a realização da pesquisa que gerou este trabalho.

Ao Gutemberg por se disponibilizar sempre que possível em me ajudar, pela paciência, pelo cuidado, pelas palavras amigas, de carinho e de incentivo que foram muito importantes durante a realização desta pesquisa.

À minha tia Maurisa, por ser uma amiga, uma segunda mãe e incentivadora dos meus estudos, pelas palavras de consolo nos momentos de aflição.

Ao Capitão-de-Mar-e-Guerra reformado Dr. Francisco Carlos Pereira Cascardo, pelas palavras de incentivo a essa pesquisa, pelas dicas preciosas e pelas conversas sempre ricas e cheias de sabedoria.

À Marina Ravazzi, amiga e incentivadora em todos os momentos. Que esteve presente durante a minha caminhada universitária, nos momentos bons e ruins de minha vida, que me alertou para as coisas e que perdeu ou ganhou algum tempo como minha irmã e no papel de enfermeira, também ao revisar meus textos, dar dicas preciosas, pelas risadas, pelos momentos de descontração, por me tirar da solidão, enfim, uma verdadeira amiga.

À amiga Jaqueline Rosa Moreira pela amizade, apoio, comentários preciosos e contribuições no período do mestrado.

Aos professores Samuel Alves Soares e Tânia Suely Antonelli Marcelino Brabo por terem aceitado participar de minha banca.

A todas as pessoas que concederam parte de seu tempo para as entrevistas.

Aos verdadeiros amigos, que souberam compreender o sumiço e que não abandonaram a nossa amizade.

Resumo

A presente dissertação tem como objetivo investigar a inserção feminina na Marinha do Brasil, que teve início na década de 1980 e ainda está em curso. Particularmente, será analisada como foi sua implementação e seu cotidiano entre os militares a partir da resolução posta com a lei n.º 6.807 de 07/07/80, seus impactos, à medida que, a instituição, talvez mais que as demais forças, até então, é tida como um espaço tipicamente masculino. Para tanto, julgamos importante como objetivo, apontar quais os fatores político-institucionais que contribuíram para o processo decisório de admissão da mulher militar na Marinha do Brasil. Além de apreender e analisar a avaliação subsequente da instituição sobre esta presença (até porque, diferentemente da FAB, há ainda muitas restrições, especialmente na Escola Naval). Desta maneira, buscamos verificar, através de documentos, discursos, entrevistas, como se processa a complexidade da implementação desta política e como esta se projeta na virada do século XXI. Nesse sentido, através do conceito de representação, objetivamos perceber a visão da Marinha do Brasil e seus atores com relação à presença feminina bem como seus desdobramentos. Este é um projeto que procura apreender a instituição militar como um objeto legítimo de análise, tendo por hipótese, que a cultura castrense atrelada ao fato de ser uma instituição tipicamente masculina, ainda predomina sobre os imperativos técnicos e sociais, embora esta tenha sido a primeira em admitir as mulheres; percebe-se que ainda persistem obstáculos não justificáveis a sua admissão nos corpos pertencentes à formação da Escola Naval.

Palavras – Chave: Militares. Marinha do Brasil. Gênero. Representação.

ABSTRACT

The Brazilian Navy is commonly referred to as a male space. Therefore, the aim of this research was investigate the inclusion of women in this military institution since 1980s in accordance to law number 6.807 (7th July 1980). To achieve this purpose, political and institutional factors that contributed to the female admission were analyzed. In addition, institutional feedback was described as an important aspect due to still existing restrictions. This study used written documents, oral testimonies and others sources to explore the complex implementation process of the law 6.807 and their progress in 21th century. The concept of representation was applied to construe the Brazilian Navy standpoint about the inclusion of women and their consequences. Lastly, this project approached the military institution as a legitimate object of study. Despite the Brazilian Navy was the first among others military organizations to admit women, there are still some obstacles to overcome, especially in the Naval Academy.

Keywords: Military. Brazilian Navy. Gender. Representation.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABDF	Antigua Barbuda Defense Force
AFA	Academia da Força Aérea
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
BA	Bahia
BDF	Belize Defense Force
CADN	Congresso Acadêmico sobre Defesa Nacional
CAFRM	Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha
CEFAN	Centro de Educação Física Almirante Adalberto Nunes
CEO	Curso de Especialização Operacional
CF	Constituição Federal
CFOAv	Curso de Oficiais Aviadores
CFOInf	Curso de Oficiais de Infantaria
CFOInt	Curso de Oficiais Intendentes
CIAGA	Centro de Instrução Almirante Graça Aranha
CMPA	Colégio Militar de Porto Alegre
COMAER	Curso de Formação de Oficiais Aviadores
CREDN	Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional
CSM	Corpo de Saúde da Marinha
CWAC	Corpo Feminino do Exército Canadense (Canadian Women Army Corps)
DACOWITS	Comitê Consultor da Defesa sobre as Mulheres nas Forças (Defense Advisory Committee on Woman in the Service)
Densm	Diretoria de Ensino da Marinha
DKB	Associação para o Preparo da Mobilização e Mulheres
ECEMAR	Escola de Comando e Estado Maior da Aeronáutica
EMA	Estado Maior da Armada
EN	Escola Naval
ENABED	Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Defesa
ENEE	Encontro Nacional de Estudos Estratégicos
ESA	Escola de Sargentos das Armas
EsAEx	Escola de Administração do Exército
EsSEX	Escola de Saúde do Exército
EUA	Estados Unidos da América
FAB	Força Aérea Brasileira
FWP	Programa Federal para Mulher

GADNA	Organização da Juventude
GDF	Forças de Defesa da Guiana
IME	Instituto Militar de Engenharia
Intendente –	Militar de nível superior, que exerce as atividades administrativas, e pertence ao Corpo de Intendentes da Marinha. Normalmente são graduados em Administração de Empresas, Ciências Contábeis ou Economia, ou ainda, formados diretamente na Escola Naval.
JDF	Jamaica Defense Force
KIF	Serviço Feminino
LÖTTER	Serviço Voluntário Feminino (Norges Lötterfund)
MARVA	Corpo Militar Feminino da Marinha
MB	Marinha do Brasil
MS	Mato Grosso do Sul
Mercosul	Mercado Comum do Sul
MILVA	Corpo Militar Feminino do Exército
NROTC	Reserva da Marinha
Oficial -	Militar, situado hierarquicamente entre os postos de Segundo –Tenente até Almirante-de-Esquadra. Equivale aos cargos de nível superior.
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PLN	Projeto de Lei do Congresso Nacional
PLS	Projeto de Lei do Senado
PMRAFNS	Força Aérea
Praça –	Militar que possui especialização na área técnica e cuja carreira ascende até a graduação de suboficial.
PSDB-SP	Partido da Social Democracia Brasileira – São Paulo
QAFO	Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais
QAFP	Quadro Auxiliar Feminino de Praças
QARANC	Exército Terrestre
QCO	Quadro Complementar de Oficiais
QEERE	Quadro de Emergência de Enfermeiras do Exército
QT	Quadro Técnico

SÚMARIO

INTRODUÇÃO	12
1 FORÇAS ARMADAS: ESPAÇOS TIPICAMENTE MASCULINOS?	39
1.1 A esfera social, política e econômica influenciando as forças armadas	39
1.2 Mulheres nas Forças Armadas pelo mundo	49
1.2.1 O Emprego do pessoal de sexo feminino	54
1.2.2 O Emprego de pessoal do sexo feminino na América Latina	65
2 MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS: UMA RELAÇÃO HARMONIOSA?	74
2.1 A institucionalização da inserção feminina nas Forças Armadas Brasileiras	74
2.2 Resgate histórico sobre a inserção da mulher na Marinha	82
2.3 A militar da Marinha do Brasil	89
3 MULHERES COMO OFICIAIS DE NÍVEL SUPERIOR NA MARINHA BRASILEIRA?	108
3.1 O discurso atual sobre as Mulheres na Marinha Brasileira	116
4 MARINHA E GÊNERO – UM OLHAR DE DENTRO	143
4.1 A preparação das mulheres para a vida militar	143
4.2 Os homens em processo de adaptação – Antigas representações?	148
4.3 Mulheres colocadas à prova	153
4.4 O papel da mulher dentro da instituição	155
4.5 Quando o tema é Assédio	162
4.6 Hierarquia e Disciplina Militar	165
4.7 Representações Sociais - os papéis que ainda são atribuídos às mulheres.....	172
CONCLUSÃO.....	181
REFERÊNCIAS	188
ANEXOS	195

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem o intuito de investigar a inserção das mulheres nas Forças Armadas brasileiras, especificamente na Marinha do Brasil, processo que teve início na década de 1980 e permanece em curso, tendo em vista que essa inserção não é plena, ou seja, as mulheres não gozam dos mesmos direitos que os homens na instituição citada e ainda não estão presentes em alguns quadros.

Como objetivo específico, esta pesquisa procurou analisar como se deu tal inserção, sua implementação e o cotidiano entre os militares, a partir da resolução posta pela lei nº 6.807 de 07/07/80 e seus impactos. Para tanto, o referido trabalho usará como reflexão o conceito de *Gênero* como uma categoria de análise, e a categoria de *Representação Social* será analisada a partir de um recorte empírico específico.

A trajetória desta pesquisa ocorre em dois momentos. Estivemos presente em vários eventos ao longo da sua primeira etapa. A mesma teve início em março de 2009, com o aprofundamento da minha pesquisa de iniciação científica (SANTOS, 2009)¹, que procurou resgatar e analisar a produção intelectual sobre a participação das mulheres no contexto militar brasileiro a partir da década de 1980, sob orientação do Dr. Paulo Ribeiro Rodrigues da Cunha. Em seu desenvolvimento, partimos do levantamento bibliográfico, na coleta de dados e textos, ou seja, foram realizados o levantamento, a análise e a categorização de bibliografias (livros, periódicos, teses, dissertações e artigos) produzidas a partir da década de 1980 até os dias atuais, objetivando detectar a relação entre produção intelectual, tema e enfoque adotado. Pelo levantamento preliminar percebeu-se que ainda são poucas as pesquisas que tratam da relação entre gênero e Forças Armadas.

Para tal, foram utilizados os materiais disponíveis nos acervos, tais como o Arquivo Ana Lagoa - Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de São Carlos/ SP, Biblioteca da Universidade Estadual Paulista – Campus de Marília/ SP, Biblioteca da Faculdade de Letras da Universidade Federal do Rio de Janeiro/RJ, Biblioteca da Faculdade de Educação da Universidade de Campinas/SP e Biblioteca do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Rio Grande do Norte/RN, bem como o Serviço de Documentação da Marinha, além de sites e artigos eletrônicos sobre o

¹ SANTOS, Lauciana Rodrigues. Mulheres Militares: um estudo sobre a inserção feminina nas forças armadas, 2009. 138 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Sociais) – Universidade Estadual Paulista – Faculdade de Filosofia e Ciências – Campus de Marília, Marília, 2009.

tema de estudo. Dentre os periódicos militares foram consultados: *Revista Marítima Brasileira* e a *Revista Verde Oliva*²

No ano de 2007, estivemos no I Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Defesa (ENABED), realizado de 19 a 21 de setembro de 2007 na Universidade Federal de São Carlos/SP, onde pudemos participar como ouvintes da mesa sobre o tema Mulheres nas Forças Armadas, composta por alguns pesquisadores que discutiram sobre tal inserção, os avanços e os obstáculos enfrentados. Também estiveram presentes alguns pesquisadores vindos de outros países que trabalharam essa temática como a presença feminina nas Forças Armadas Portuguesas e a Formação militar das oficiais no Exército Argentino. Foram discutidos resultados de pesquisas sobre a participação feminina na Força Aérea Brasileira, mas pôde ser percebida a ausência de discussão sobre a participação feminina na Marinha e no Exército Brasileiro, o que já apontava para os poucos trabalhos existentes acerca do tema.

Em agosto de 2007 pudemos participar do IV Congresso Acadêmico sobre Defesa Nacional (CADN), realizado na Escola Naval (EN), no Rio de Janeiro, no período de 20 a 24 de agosto de 2007, o qual foi uma grande oportunidade de adentrarmos, em um primeiro momento, em parte da instituição militar, escopo de nossa pesquisa, ou seja, a Marinha do Brasil. Tivemos um importante primeiro contato e uma grande chance de adentrar em uma escola militar e, de tal modo, termos condições de entender um pouco do que ocorre em uma unidade que se destina a formar oficiais combatentes. Tal congresso tinha por objetivo estimular a integração entre as escolas militares e as universidades civis, seus alunos e professores, buscando debater problemas relevantes para a Nação e a sociedade brasileira; despertar nos congressistas o interesse pela participação nas resoluções dos problemas nacionais e contribuir para a forja de uma cultura de defesa nacional.

No ano de 2008 estivemos no II Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Defesa (ENABED), realizado de 15 a 18 de Julho de 2008, na Universidade

² Em junho de 2008, resolvemos partir para uma revisão bibliográfica acerca das Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras, a qual resultou na monografia “Mulheres Militares: um estudo sobre a inserção feminina nas Forças Armadas”, tendo em vista que tínhamos em mãos um pouco da bibliografia referente a esse tema e também porque seria de suma importância para que pudéssemos conhecer o que existia de literatura já produzida sobre o assunto e conhecer a particularidade da inserção feminina em cada Força, pois pudemos perceber, pelas leituras preliminares, a singularidade apresentada por cada instituição. Mas mesmo assim não deixamos de encontrar dificuldades como, por exemplo, com relação à obtenção de informações ou mesmo a lacuna existente nos estudos acadêmicos com relação as mulheres guerreiras ou ainda sobre as mulheres que direta ou indiretamente numa condição de apoio atuaram nas Forças Armadas, que é evidenciado por muitos autores. Outro ponto de dificuldade foi com relação à carência de bibliografia existente. As obras viventes encontram-se espalhadas, como pode ser percebido ao relatarmos os acervos pesquisados.

Federal Fluminense, situada na cidade de Niterói/RJ, com uma mesa intitulada Gênero e Forças Armadas, contando com a participação de alguns pesquisadores que tiveram como mote abordar essa temática. Diferente do ano anterior, neste ano tivemos a participação de trabalhos pertinentes à presença feminina nas três Forças (Dois da Aeronáutica, dois do Exército e um da Marinha). Também foi um momento muito importante de trocas acadêmicas e coleta de material para a dada pesquisa.

Neste mesmo ano, participamos do V Congresso Acadêmico sobre Defesa Nacional realizado na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), no período de 31 de agosto a 5 de setembro de 2008, na cidade de Resende/RJ. Os objetivos do congresso foram os mesmos do ano anterior, e o mesmo possuiu uma estrutura parecida a do IV congresso. A diferença estava nas atividades militar, cultural, social – desportivo. Deste modo, participamos de várias atividades. Além das esportivas, tivemos prática de tiro, sobrevivência na selva (tipos de abrigo, alimentação, instrumentos, animais peçonhentos, etc.) e Rapel, além de participarmos de atividades esportivas. Ainda em 2008, participamos do VIII Encontro Nacional de Estudos Estratégicos (ENEE), realizado de 05 a 07 de novembro no campus da Universidade da Força Aérea – UNIFA – Rio de Janeiro/RJ. Neste encontro conseguimos alguns dados atualizados para a realização da pesquisa e estabelecimento de contatos. No mesmo ano, recolhemos material de pesquisa na Biblioteca da Escola Superior e Estado-Maior do Exército (ECEME) e na Biblioteca da Escola Superior de Guerra Naval (ESGN).

Em 2009, agora como mestrandia do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual Paulista (UNESP) – Campus de Marília, tive o cumprimento dos créditos - exigido pelo programa - referente às matérias cursadas, as quais foram de grande importância tanto para amadurecimento da pesquisa como para o aprofundamento teórico.

Neste mesmo ano, fomos ao III Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos de Defesa (ENABED), realizado de 28 a 31 de julho de 2009, na Universidade Estadual de Londrina/PR, com uma mesa intitulada “Relações de Gênero nas Instituições Militares”. Diferente dos anos anteriores, neste ano apresentamos o trabalho intitulado A participação das mulheres nas Forças Armadas Brasileiras: um debate contemporâneo. Entre 2009 e 2013 ocorreram inúmeras jornadas ao Serviço de Documentação da Marinha (SDM), a Biblioteca da Marinha e na Biblioteca da Escola Superior de Guerra Naval (ESGN) e ao Arquivo Ana Lagoa - Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de São Carlos/ SP. Em 2010 acompanhamos os debates no Seminário Mulher na Carreira Militar: 30

anos da mulher militar na Marinha, realizado nos dias 10 e 11 de novembro na cidade do Rio de Janeiro, promovido pela Marinha do Brasil.

No Brasil, o pioneirismo da presença das mulheres coube à Marinha de Guerra³ com a criação, em 1980, pelo então ministro da Marinha no governo do General Figueiredo, o Almirante - de - Esquadra Maximiano da Fonseca, do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva. Em 1996, a Aeronáutica admitiu mulheres como cadetes na Força Aérea Brasileira (FAB) no quadro de Intendência, carreira administrativa da FAB, passando a ter a mesma formação masculina. Na década de 1990, mais precisamente em 1992, com o ingresso da primeira turma de 29 mulheres na Escola de Administração do Exército (EsAex - Salvador-BA). Em 2003, ingressa na Aeronáutica a primeira turma nos quadros de aviação. É importante destacar que o ingresso das mulheres nas forças armadas brasileiras não pode desconsiderar o pioneirismo das mesmas nas diferentes frentes de batalha, fato que reforça um fio histórico cumulativo de conquistas pela igualdade entre homens e mulheres nos diferentes espaços, inclusive na defesa da nação.

O fato histórico importante sobre a inserção das mulheres nas Forças Armadas Brasileira, foi a inserção das 12 primeiras mulheres na Escola Naval no dia 12/01/2014 para a adaptação e em 04/02/2014 definitivamente para o curso de Intendência, além do Almirantado de uma mulher durante o ano de 2012, sendo a primeira mulher a chegar em um posto de oficiais gerais nas Forças Armadas Brasileira.

Destaca-se, nesse fio histórico, a participação das mulheres brasileiras na Guerra do Paraguai. Ou, ainda, a presença delas em confrontos para defender as terras da antiga colônia portuguesa, o Brasil, as chamadas “Guerreiras de Tejucupapo”. Porém, como Lopes, A. (2005) nos lembra, a trajetória dessas guerreiras não constam nos livros de história. A dificuldade de se obter informações, a lacuna existente nos estudos acadêmicos com relação às mulheres guerreiras ou ainda sobre as mulheres que direta ou indiretamente atuaram numa condição de apoio às Forças Armadas, é citado por alguns autores. Muitas das informações que hoje se têm conhecimento vêm dos esforços de alguns pesquisadores como, por exemplo, Lopes, A. (2005) e Villardo (2003). A primeira referência cita, inclusive, a existência de um livro o qual narra o episódio dessas mulheres denominado de “A epopeia de Tejucupapo”, escrita pela jornalista pernambucana Mária Melo. Este se encontra fora de catálogo até o ano

³ Uma vez que as mulheres atualmente também estão presentes na Marinha Mercante, mas este não é o foco do nosso estudo.

da defesa de sua dissertação de mestrado em 2005 ⁴. Portanto, temos presente em nossa história a presença de algumas guerreiras como as de Tejucupapo, Clara Camarão, Maria Úrsula de Abreu e Lancastre, Maria Quitéria, D. Ludovina Portocarrero, Maria Francisca da Conceição, Florisbela Alves Feitosa, Ana Néri e Judith Arêas. Dentro dessa perspectiva, alguns historiadores tentaram recuperar a narrativa da vida de grandes mulheres e um exemplo é a obra intitulada: *Dicionário Mulheres do Brasil: de 1500 até a atualidade*, biográfico e ilustrado.⁵ É importante lembrarmos a presença de outras mulheres guerreiras na história brasileira como Anita Garibaldi na Guerra dos Farrapos, as da Coluna Prestes, as da luta camponesa de Formoso e Trombas, as que foram à luta armada pós 1964 na cidade e no campo, em especial, na Guerrilha do Araguaia, entre outros conflitos. Apesar de ainda haver uma lacuna em relação aos estudos nessa linha, não serão abordadas aqui essas heroínas, pois não é o nosso foco de estudo⁶.

Para que possamos abordar as mulheres na Marinha brasileira, será considerada a epistemologia referente ao gênero e sobre o conceito de Representação Social, procurando entende-las em relação às mulheres por parte dos atores sociais presentes na citada instituição. Assim sendo, para operarmos com este conceito dialogaremos com Serge Moscovici, um aporte para trabalharmos com *Representação Social* que na atualidade tem sido desenvolvido com mais ênfase pela Psicologia Social, mas que não deixa de ser importante para a História e para as Ciências Sociais. Segundo o referido autor, as representações sociais podem ser entendidas como “[...] entidades sociais, com uma vida própria, comunicam-se entre elas, opondo-se mutuamente e mudando em harmonia com o curso da vida; esvaindo-se, apenas para emergir novamente sob novas aparências”. (MOSCOVICI, 2010, p. 38) Portanto, podemos dizer que as representações são formas de interpretação e de comunicação. As representações sociais objetivam transformar o desconhecido em conhecido, ou seja, tornar o estranho, o perturbador em algo próximo, íntimo. Essa transformação é determinada pela linguagem, imagens e ideias compartilhadas por um dado grupo. (HOROCHOVSKI, 2004)

Atualmente temos a mais aceita definição de que Representação Social é um “conhecimento socialmente construído e compartilhado, tendo uma visão prática e concorrendo

⁴ Nesse sentido, temos também a indicação de Cristiane Rosas Villardo, a qual indica para quem quiser se emocionar com os feitos de muitas destemidas brasileiras, ler o livro “Reminiscências da Guerra do Paraguai”, de Dionísio Cerqueira.

⁵ SHUMAHER, S.; BRAZIL, E. V. (Orgs.). *Dicionário Mulheres do Brasil: de 1500 até a atualidade* biográfico e ilustrado. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2000.

⁶ SODRÉ, N. W. *A Coluna Prestes: análise e depoimentos*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1985, p. 91 -92. CUNHA, P.R. *Aconteceu longe demais: a luta pela terra em Formoso e Trombas e a revolução brasileira (1950 – 1964)*. São Paulo: Ed. Unesp, 2007, p. 179 – 180. CARVALHO, L. M. de. *Mulheres que foram à luta armada*. São Paulo: Globo, 2002.

para a construção de uma realidade comum a um conjunto social”. (JODELET, 1989, p. 36 apud SÁ, 1995, p. 32) O que vai de encontro com a Visão Instrumental que, segundo Peixoto (1980, p. 29), “busca nos interesses das classes, dos grupos, das forças políticas e das correntes de opinião os motivos condutores das manifestações militares”. Sendo assim, as ações da sociedade influenciam as instituições militares.

Destarte, podemos dizer que as Representações Sociais são sistemas de valores, ideias e práticas, ou seja, sistema de interpretação da realidade, que tem por objetivo estabelecer uma ordem nas relações do indivíduo no meio social, permitindo-lhe apreender as experiências, as práticas sociais e aquilo que lhe acontece. Esta apresenta-se como central em nossa leitura, uma vez que procuramos desenvolver a hipótese de que a instituição castrense relacionada ao fato de ser uma instituição tipicamente masculina, ainda sobre esta predomina os imperativos técnicos e sociais de que as mulheres são seres frágeis os quais precisam ser protegidos e, por isso, a não abertura dos postos de combate a elas, embora a Marinha tenha sido a primeira em admitir as mulheres, ou seja, as restrições e /ou resistências à participação feminina dentro de embarcações e de alguns cursos de formação da própria instituição como, por exemplo, no curso de formação da Escola Naval, a qual persiste atualmente mesmo com a presença positiva das mulheres no quadro de pilotos e de intendência na Academia da Força Aérea (AFA).

Tal representação também foi utilizada para estabelecer uma ordem nesse meio, ou seja, na instituição, buscando transformar o desconhecido em conhecido, o estranho, o perturbador em algo próximo, íntimo, sendo essa transformação determinada pela linguagem, imagens e ideias compartilhadas por um dado grupo e como hoje a representação está presente ainda como promotora de uma ordem e da não transgressão de valores e costumes, ou seja, não permitindo a transformação do conhecido em desconhecido, permeando ainda sobre o grupo a permanência de algumas antigas interpretações.

Tanto a Teoria das Representações Sociais quanto as teorias feministas nascem numa conjuntura do surgimento de novos paradigmas os quais são marcados pela necessidade de novos conceitos. O período que vai do final dos anos de 1960 e início dos anos de 1980 traz novos atores sociais os quais demonstram energicamente suas demandas, levando a ciência a ter um novo olhar para a realidade, e daí surge o conceito de gênero ou de novas categorias de análises. (ARRUDA, 2002)

Assim, as teorias emergentes guardam alguns pontos em comum a qual Arruda (2002) divide em três grandes campos, a saber:

- O fato de que essas teorias não surgem desligadas das realidades concretas, mas em estreita sintonia com elas, a exemplo do conceito de gênero, nascido nas entranhas do movimento feminista.
- Não se instalam com tranquilidade nem em harmonia nas áreas em que se inserem, mas em conflito com elas, estabelecendo um certo dissenso nessas áreas. Explicitam, assim, uma vez mais, o quanto os campos de saber são também campos de disputa, como observou Bourdieu (1983), e o quanto as propostas dissidentes concorrem para a renovação desses campos, capitaneadas por minorias ativas (MOSCOVICI, 1979).
- São favorecidas pela transição paradigmática, que abre brechas para suas incursões, nem sempre aceitáveis para os padrões de ciência da época e as normas dos campos científicos que penetram.
- Vivem um período de latência entre o surgimento das ideias inaugurais e o desenvolvimento da sua aplicação, e o advento da consequente visibilidade. No caso do gênero, o conceito, remodelado pelo pensamento feminista nos anos de 1980 (Scott, 1988; Rubin, 1979), como o de representação social por Moscovici, vive um lapso de tempo até ser incorporado às ciências sociais. (ARRUDA, 2002, p.132)

Conceitual-metodológica:

- destinam-se a revelar e/ou conceituar aspectos de objetos até então subvalorizados pela ciência, considerados como menores (a mulher, o senso comum);
- tomam seus temas/objetos ao mesmo tempo como processo e produto, o que exige abordagens mais dinâmicas e flexíveis;
- em consequência e considerando que o método decorre das características do objeto e da teoria adotada, e busca a reunião desses dois para gerar o conhecimento trabalham com tais objetos/temas de formas não obrigatoriamente canônicas, ousando metodologias criativas, nem sempre específicas daquela área disciplinar, e nem sempre consideradas legitimamente científicas na área. (ARRUDA, 2002, p. 132 e 133)

Epistemológica:

- tecem uma crítica ao binarismo que antepõe natureza e cultura, razão e emoção, objetivo e subjetivo, pensamento e ação, ciência e senso comum. Dessa forma, afirmam a importância das dimensões subjetiva, afetiva, cultural na construção do saber e nas ações humanas, e a importância de considerá-las na construção do conhecimento e no fazer científico;
- propõem teorias relacionais, em que não se pode conhecer sem estabelecer relação entre o tema/objeto e o seu contexto. Gênero é uma categoria relacional, na qual, ao se levar em conta os gêneros em presença, também se consideram as relações de poder, a importância da experiência, da subjetividade, do saber concreto. Da mesma maneira, a TRS não separa o sujeito social e o seu saber concreto do seu contexto, assim como a construção desse saber não pode se desvincular da subjetividade. Vemos aqui como essas novas propostas se aproximam do pensamento complexo de que nos fala Morin (1985, 1999), ao voltarem-se para abordagens apoiadas

em redes de fatores que permitam dar sentido aos fenômenos que se quer estudar. (ARRUDA, 2002, p.133)

Articuladamente às questões apresentadas acima, utilizamos o conceito de *Gênero* como categoria de análise, a qual é forjada nas relações sociais, dando significado às relações de poder. Estas relações sociais estão baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, sendo culturalmente construídas, ou seja, os significados individuais e coletivos de homens e mulheres formam uma identidade construída culturalmente. (SCOTT, 1990), De tal modo, nossa análise se baseia em fatores culturais e sociológicos, que são produtos de desenvolvimento histórico na sociedade ocidental, os quais variam muito de uma sociedade para outra e, mesmo dentro dessa, há múltiplos modelos de Gênero.

Dialogamos com uma antropóloga, Marilyn Strathern (1997), que sugere analisar o gênero como um tipo de diferenciação crucial que assume conteúdos específicos em contextos particulares, ou seja, como categoria empírica, como um operador de diferenças não preestabelecidas que marcam e que só podem ser entendidas contextualmente. (PISCITELLI, 1997) Desta forma, para a autora, gênero não seria simplesmente pensar na relação “masculino/feminino”, “seja ou não considerado inato o caráter sexuado do corpo ou da psique de uma pessoa, a apreensão da diferença entre ‘os sexos’ assume invariavelmente uma forma categorial, e é isso que gênero se refere” (STRATHERN, 2006, p. 19). No tocante à definição da autora com relação a gênero, a mesma destaca que o entende como sendo “aquelas categorizações de pessoas, artefatos, eventos, sequências, etc. que se fundamentam em imagens sexuais - nas maneiras pelas quais a nitidez das características masculinas e femininas torna concretas as ideias das pessoas sobre a natureza das relações sociais.” (STRATHERN, 2006, p. 20)

A produção de Strathern, (1997) a qual utilizamos como aporte para trabalharmos gênero enquanto categoria de análise, e de outras autoras que contribuem para as questões atuais sobre gênero:

[...] rejeitam os pressupostos universalistas presentes na distinção sexo/gênero, convergem na tentativa de analisar criticamente os procedimentos através dos quais o gênero é concebido como fixando identidades, e de formular conceitualizações que permitam descrever as múltiplas configurações de poder existentes em contextos históricos e culturais específicos. (PISCITELLI, 2002, p. 16)

Portanto, pensando na interpretação acima de Piscitelli (2002), chegamos à conclusão de que para rejeitar os pressupostos universalistas, a teoria aqui tem o papel de orientar, a função de restringir a amplitude dos fatos a serem estudados, ou seja, a que tipos de fatos são pertinentes; também a de organizar através de uma estrutura de conceitos os processos e objetos mais importantes a serem estudados; o papel de sumariar sucintamente o que já se sabe sobre a temática de estudo e de indicar lacunas no conhecimento do objeto do mesmo, ou seja, indicar as áreas as quais não foram exploradas.

Como relata Hirata (2007), a análise sobre a Divisão Sexual do Trabalho foi e continua sendo indispensável, mas devemos ir além da simples constatação de desigualdades, atrelando essa descrição do real “como uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades e, portanto, os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero por exemplo” (HIRATA, 2007, p. 596) No tocante à divisão sexual do trabalho, segundo Saffioti (2011), até certo ponto vivemos uma realidade que fornece os meios para uma institucionalização do trabalho da mulher fora do lar, pois podemos constatar as facilidades existentes no mercado para auxílio às tarefas domésticas e que apresentam um valor de troca, o que nem sempre pode ser pago pelas famílias operárias que mais necessitam daquelas facilidades. As creches gratuitas são insuficientes. O acesso aos anticoncepcionais depende das possibilidades financeiras individuais, como pelas questões vinculadas à natureza religiosa e legal, que pode impedir sua difusão. No tocante aos produtos relacionados à alimentação quase pronta e aos eletrodomésticos, não são acessíveis para todas as pessoas independentemente de seus rendimentos. Também temos o cuidado e a guarda das crianças que podem impedir o trabalho das mães fora do lar ou podem levar as mesmas a interromper seu trabalho provisoriamente ou ainda uma forma de diminuir as chances de progressão na carreira. Todavia, percebemos que o acesso às facilidades não tem impedido as mulheres de trabalharem produtivamente, o que torna muito mais difícil e onerosa sua integração na sociedade.

Trabalhamos, ainda com uma revisão bibliográfica para compreensão de como ocorreu a inserção das mulheres nas Forças Armadas, tanto de outros países como nas brasileiras, objetivando encontrar similitudes no processo, sempre procurando lembrar das particularidades de cada país e do seu contexto social, político e cultural, realizamos, também, uma pesquisa documental em diversos tipos de registro, como normas e regulamentos internos da Marinha, material visual, etc., visando recuperar eventos que tiveram importância no processo de integração das mulheres na Marinha do Brasil até os dias

atuais. Todas essas discussões foram sendo alinhavadas na medida em que foi ficando claro o meu objeto de análise e na apropriação de diferentes conteúdos que foi ocorrendo no momento em que cursei as disciplinas do curso de mestrado, juntamente com debates travados com os colegas das referidas disciplinas e, sobretudo, a partir do diálogo constante com o orientador.

Segundo Hatt e Goode (1968), a teoria seria a relação entre fatos, ou a ordenação dos mesmos. Nesse sentido, pode ser compreendida como aquilo que:

[...] 1) define as principais orientações de uma ciência, precisando os tipos de dados que devem ser abstraídos; 2) oferece um esquema conceptual pelo qual os fenômenos são sistematizados, classificados e inter-relacionados; 3) resume os fatos em: a) generalizações empíricas e b) sistemas de generalizações; 4) prevê fatos; e 5) indica lacunas no nosso conhecimento. (HATT ; GOODE, 1968, p. 13).

Recorremos, também, à História oral, ou seja, relatos a respeito de fatos não registrados por outro tipo de documentação ou, mesmo, à complementação de documentação específica, que pode ser colhida por meio de entrevistas de diferentes formas. (PEREIRA DE QUEIROZ, 1983) Aqui procuramos trabalhar pela perspectiva dos relatos de história de vida e por meio do depoimento. A especificação da escolha de técnicas pressupõe diferenças na maneira de aplicá-las e também nas preocupações do pesquisador com relação aos dados que pretende obter e analisar.

No tocante à história de vida, a qual está dentro de um quadro amplo de técnicas de coleta de material de pesquisa que podem ser consideradas como componente da História Oral, temos a seguinte definição:

A história de vida, por sua vez define como o relato de um narrador sobre sua existência através do tempo, tentando reconstituir os acontecimentos que vivenciou e transmitir a experiência que adquiriu. Narrativa linear e individual dos acontecimentos que nele considera significativos, através dela se delineiam as relações com os membros de seu grupo, de sua profissão, de sua camada social, de sua sociedade global, que cabe ao pesquisador desvendar. Desta forma, o interesse deste último está em captar algo que ultrapassa o caráter individual do que é transmitido e que se insere nas coletividades a que o narrador pertence. Porém, o relato em si mesmo contém o que o informante tiver por bem oferecer, para dar ideia do que foi sua vida e do que ele mesmo é. Avanços e recuos marcam as histórias de vida; e o bom pesquisador não interfere para estabelecer cronologias, pois sabe que também estas variações no tempo podem constituir indícios de algo que permitirá a formulação de interferências; na coleta de história de vida, a interferência do pesquisador seria preferencialmente mínima. (PEREIRA DE QUEIROZ, 1983, p. 20)

Mas esta técnica apresenta características próprias, pois além do fato de quem decide o que vai relatar é o narrador, o pesquisador dirige o colóquio subrepticiamente, pois este deve ter a postura de se conservar silencioso o máximo que puder, ou seja, suas interferências devem ser reduzidas. Deste modo, nada do que o entrevistado relata pode ser considerado supérfluo. Por isso, podemos dizer que esta técnica demanda longo tempo, pois não é apenas com uma entrevista que o informante pode falar de si mesmo e até a duração delas é limitada pelo cansaço. Também existe a questão do tempo para a transcrição dos relatos. O difícil seria concluir a entrevista pois, em geral, para o narrador, sempre há mais e mais acontecimentos, detalhes e reflexões que a memória vai recuperando.

No tocante à técnica de depoimentos temos:

Ao colher um depoimento, o colóquio é dirigido diretamente pelo pesquisador; pode fazê-lo com maior ou menor sutileza, mas na verdade tem nas suas mãos o fio da meada e conduz a entrevista. Da “vida” de seu informante só lhe interessa os acontecimentos que venham se inserir diretamente no trabalho, e a escolha é unicamente efetuada com este critério. Se o narrador se afasta em digressões, o pesquisador corta-as para trazê-lo de novo ao seu assunto. Conhecendo o problema, busca obter do narrador o essencial, fugindo do que lhe parece supérfluo e desnecessário. E é muito mais fácil a colocação do ponto final neste caso, assim que o pesquisador considere ter obtido o que deseja. A obediência do narrador é patente, o pesquisador tem as rédeas nas mãos. A entrevista pode se esgotar num só encontro; os depoimentos podem ser muito curtos, residindo aqui uma de suas grandes diferenças para com as histórias de vida. (PEREIRA DE QUEIROZ, 1983, p. 21)

Assim sendo, optamos por trabalhar com as duas técnicas, porque a História de vida não consegue articular algumas questões que a técnica de depoimento faz. Por exemplo, quando o entrevistado, ao relatar sua história dentro da Marinha do Brasil articulada à sua vida fora da instituição não perpassa por algumas questões que seriam importantes de serem trabalhadas para obter êxito nas discussões pertinentes às *Representações Sociais* e *Gênero*. Teremos como função direcionar no sentido de que tais questões possam ser mencionadas, lembradas ou não pelos entrevistados, sem intervir ou cortar o discurso ou mesmo as digressões do entrevistado com o objetivo de dar um direcionamento em suas respostas para aquilo que seria essencial ao tema. Na visão da técnica de história de vida, a postura do pesquisador se o entrevistado não abordar algo relativo a alguma das questões que o mesmo tinha em mente para saber, este nada perguntaria, não tentaria “avivar a memória” de seu interlocutor, pois a falha da memória também pode permitir uma interpretação díspar, como, por exemplo, a forma de

participação dessas pessoas na temática pesquisada. Não podemos deixar de lembrar que o pesquisador foi quem escolheu o tema de pesquisa, formulou as questões que deseja esclarecer, propôs os problemas, ou seja, quem está no comando é o pesquisador, mesmo não procurando intervir; não impondo os temas ao pesquisado que os abordará ou não a seu critério. (PEREIRA DE QUEIROZ, 1983)

A escolha por esta técnica de entrevista ocorre devido ao que ela representa para a pesquisa, uma vez que comportamentos e valores são encontrados na memória das pessoas, mesmo quando estas não vivem mais na organização de que havia participado, podendo conhecer parte do que existia. Além disso, esta é uma técnica que não pode ser utilizada sozinha numa pesquisa e um dos motivos seria o de que geralmente não se pode obter grandes quantidades de história de vida suficiente para dar embasamento empírico adequado e amplo que permita chegar a conclusões, ou seja, não fornece base empírica suficiente, devendo ser sempre complementada por material coletado de outra maneira. As Ciências Sociais necessitam sempre que o pesquisador colha seus dados nas mais variadas fontes, sendo a história de vida um instrumento na coleta de dados, um material que necessita ser analisado e complementado por outros dados. (PEREIRA DE QUEIROZ, 1983)

Para o pesquisador analisar é necessário saber ouvir. Destarte, Roberto Cardoso de Oliveira (2002) relata:

Imaginemos uma entrevista por meio do qual o pesquisador pode obter informações não alcançáveis pela estrita observação. Sabemos que autores como Redcliffe-Brown sempre recomendaram a observação de rituais para estudarmos sistemas religiosos. Para ele, ‘no empenho de compreender uma religião, devemos primeiro concentrar atenção mais nos ritos que nas crenças’. O que significa dizer que poderia ser mais rigorosamente observável na conduta ritual por ser essa ‘o elemento mais estável e duradouro’, se a compararmos com as crenças. Porém, isso não quer dizer que mesmo essa conduta, sem as ideias que a sustentam, jamais poderiam ser inteiramente compreendidas. Descrito o ritual, por meio do olhar e do ouvir – suas músicas e seus cantos –, faltava-lhe a plena compreensão de seu *sentido* para o povo que o realizava e sua *significação* para o antropólogo que o observava em toda sua exterioridade. Por isso, a obtenção de explicações fornecidas pelos próprios membros da comunidade investigada permitiria obter aquilo que os antropólogos chamam de ‘modelo nativo’, matéria-prima para o entendimento antropológico. Tais explicações nativas só poderiam ser obtidas por meio da *entrevista*, portanto, de um ouvir todo especial. Contudo, para isso, há de se saber ouvir. (CARDOSO, 2002, p. 22, grifos do autor)

Portanto, o autor trabalha a importância do saber ouvir, uma vez que quando nos sentimos preparados para a investigação empírica o objeto de nossa pesquisa já foi

previamente alterado pelo próprio modo de visualizá-lo, e isso acaba interferindo no ouvir, uma vez que os mesmos já sofrem influências do esquema conceitual da disciplina formadora de nossa maneira de ver a realidade, sendo preparado para eliminar todos os ruídos que lhe pareçam insignificantes, ou seja, que não tem, aparentemente, nenhum sentido no corpo teórico da pesquisa. Portanto, o olhar e o ouvir não podem ser vistos como independentes na pesquisa; elas são complementares (CARDOSO, 2002). Outro ponto que podemos atribuir para a escolha desse instrumento de pesquisa seria o de que através da história desses indivíduos entrevistados, podemos obter aspectos importantes da sua vida em sociedade e do seu grupo, como comportamentos, técnicas, valores e ideologias (PEREIRA DE QUEIROZ, 1983).

Para esta pesquisa, poderemos ter a ajuda do gravador, um instrumento que à primeira vista pode parecer que anula ou diminui o possível desvio trazido pela intermediação do pesquisador. Só que para a utilização dos dados das pesquisas, no mínimo exige a transcrição escrita, podendo ocorrer a perda na passagem da forma oral para a forma escrita. A vantagem dessa técnica de história de vida é poder conservar com maior precisão a linguagem do narrador, suas pausas, a ordem que dá às ideias (PEREIRA DE QUEIROZ, 1983).

Mas a questão do uso do gravador não é uma certeza, pois a presença desse instrumento pode intimidar os entrevistados, como evidencia Leirner (1997) quando aborda, através de sua experiência, que nas entrevistas com oficiais da ativa, estes não permitiram o uso do gravador e já os oficiais da reserva liberavam o uso do mesmo instrumento, pois os oficiais têm que ter o aval da cadeia de comando para a realização de entrevistas e o gravador “era um limite entre o permitido e o interdito” (LEIRNER, 1997, p. 48).

Também optamos por fazer as entrevistas não pela via institucional, uma vez que, como bem lembra Silva (2010), para iniciar uma pesquisa dentro de uma instituição militar, em sua maioria, é necessário realizar um pedido de autorização vindo do comandante da organização ou ao comando geral da instituição, mas não há um regulamento ou protocolo que indique a obrigatoriedade de uma autorização formal. Mas quando se faz necessária tal permissão, pode ser um processo demorado, principalmente se o pesquisador não tem referência dentro da instituição evidenciando a dificuldade do processo, como bem evidencia Takahashi (2009) ao abordar a dificuldade que existe para o acesso de pesquisadores a instituições militares.

Outro ponto importante a ser destacado seria sobre os trabalhos que não procuraram o aval da instituição. Um bom exemplo foi o que ocorreu com o trabalho de Fernanda Chinelli (2009) sobre as mulheres de oficiais que cursavam a ECEME – Escola de Comando e Estado-

Maior do Exército - localizada no Rio de Janeiro. Após sua pesquisa, a citada autora recebeu um e-mail da Divisão de Comunicação Social da ECEME, e o então comandante da referida instituição manifestou interesse pelo trabalho desenvolvido pela pesquisadora e quis conhecê-la. Então, uma conversa foi agendada e ela apresentou os resultados de sua pesquisa. Assim, podemos perceber que até nos trabalhos feitos que não se submeteram à autorização da instituição é possível receber a sanção da instituição, desde que desenvolvidos dentro da ética da pesquisa.

As entrevistas foram realizadas durante o ano de 2012 e início de 2013, e seu resultado pode ser observado neste trabalho. A pesquisa de campo consistiu, principalmente, nos relatos. Foram realizadas 10 entrevistas, além de conversas informais nos corredores da instituição antes ou depois das mesmas. A maioria dos relatos ocorreram com mulheres que foram pioneiras, mas também temos aquelas que entraram após alguns anos daquelas que estavam presentes na Marinha do Brasil, procurando resgatar as representações, ou seja, perceber a visão dessas militares com relação a como elas pensavam, sentiam, imaginavam e viam a chegada delas mesmas na Instituição como também as representações do hoje, como elas vivenciam a sua presença dentro da citada instituição. Também tratamos de forma preliminar a questão da Escola Naval, ou seja, de uma possível entrada feminina na referida instituição, com o intuito de buscar as representações dos militares.

Como Castro (2004) e Takahashi (2002) já haviam mencionado, o acesso às instituições militares ainda é um campo distante da maioria dos(as) pesquisadores(as) da vida na caserna. Conseguimos os primeiros contatos iniciais através de um Capitão-de-Mar-e-Guerra, reformado, que nos indicou uma possível interlocutora que poderia nos auxiliar tanto em pontos que poderiam aparecer como possíveis dúvidas, como no tocante aos primeiros contatos, os quais são necessários para a inserção na caserna quando se objetiva uma entrevista. Somente após a indicação e o consentimento do uso do nome do citado Capitão-de-Mar-e-Guerra que conseguimos efetivar os primeiros contatos das minhas entrevistas no final de 2011, mas que só se concretizaram no início de 2012. Neste momento, havia efetivamente uma interlocutora que foi de grande importância para a realização das entrevistas e no que concerne ao esclarecimento de dúvidas, indicações, etc.

Algumas dificuldades da pesquisa devem ser mencionadas. Como já citado acima no tocante à distância das instituições militares dos(as) pesquisadores(as), conseguimos adentrar efetivamente à instituição, atrasando o andamento da pesquisa. Recebemos algumas indicações de como conseguir as fundamentais entrevistas. Por fim, constatamos que sem ter

alguém que fosse intermediário entre nós e a instituição seria complicado, não cabendo algumas alternativas, como por exemplo, falar com algumas das mulheres, apresentar a pesquisa e tentar uma entrevista. A maior parte da bibliografia relacionada às mulheres e às Forças Armadas Brasileiras que tivemos contatos até agora e que mostraram suas metodologias de pesquisa, já indicavam a necessidade de se conhecer alguém que pudesse encaminhar essa interlocução. Os outros trabalhos conseguiram os referidos acessos às instituições e seus atores ou foram por via de ofício às respectivas instituições as quais se tinha por objetivo desenvolver as entrevistas, mas não descartam o contato prévio, ou os pesquisadores já faziam parte da instituição.

Uma outra dificuldade apresentada estava na questão do gravador, como fator de intimidação por parte de algumas entrevistadas, pois estas, em muitos casos, foram apresentadas pela já citada interlocutora no momento da entrevista. Uma delas nos relatou que com o gravador ligado seria muito difícil conseguir algo. Já outra nos relatou que só tocou no assunto assédio pelo fato de o gravador estar desligado. Podemos perceber por parte de algumas que o fato de não conhecerem a pesquisadora a mais tempo causava uma dúvida por parte das entrevistadas, mas acabavam concedendo a entrevista porque uma superior estava lhes indicando a pesquisadora e colocando a possibilidade da ajuda à mesma em sua pesquisa de mestrado sobre mulheres da Marinha do Brasil.

Essa barreira poderia ser superada se dispuséssemos de mais tempo para a realização da pesquisa, tendo em vista o tempo que demandou para conseguirmos a interlocutora e também procurando determinados documentos⁷. A questão do tempo não estava atrelada apenas à pesquisadora, mas também às entrevistadas, uma vez que aquelas ainda na instituição, a grande maioria, estava tentando fechar a parte burocrática do que havia ficado durante o ano e o que ainda viria para finalizar, denominado pelas mesmas de “onça”. Por esta razão, houve

⁷ Sobre a citada documentação, passamos uma parte do ano de 2011 e 2012 à procura de um relatório da gestão do vice-almirante Renato Guilhobel (1951-1954) e um estudo feito em 1979, encaminhada pelo Estado Maior da Armada (EMA), na pessoa do então chefe o Almirante-de -Esquadra, Carlos Auto de Andrade. Estes documentos estão citados no relatório do Ministro da Marinha na época, Maximiano da Fonseca. Mas, infelizmente, não conseguimos encontrá-los. Procuramos no Arquivo de Documentação da Marinha e também entramos em contato com várias pessoas, inclusive as entrevistadas para quem saber ter uma indicação onde encontrar essa documentação, mas até o fechamento dessa dissertação, não conseguimos encontrar. Através de algumas das entrevistadas, percebemos que muitos documentos podem não estar no poder da Marinha do Brasil e sim em arquivos pessoais, muitas vezes disponibilizados àquelas pessoas por parentes que estavam à época em altos escalões da instituição. Assim, percebemos que seria difícil encontrá-los a partir do momento em que eles não fossem encontrados no arquivo que é aberto a população da própria instituição. Desta forma, procuramos o estudo nos despachos de 1979 e no relatório da gestão do Vice-Almirante Renato Guilhobel, nos relatórios de 1946/50 e nos de 1953. Outro ponto de dificuldade é a disponibilidade de um arquivo ou programa que tenha catalogado todas as documentações existentes sobre o tema no Arquivo de Documentação da Marinha, pois a documentação referente às mulheres na Marinha do Brasil está catalogada até a década de 1990.

impossibilidade de que ocorressem vários encontros. Temos aquelas que estavam presentes na cidade do Rio de Janeiro, mas de passagem rápida e com a agenda cheia, além daquelas que não estavam mais desenvolvendo funções na instituição, mas estavam com o seu tempo limitado pelas tarefas desenvolvidas pós-saída da Marinha do Brasil, pois muitas das pioneiras, nosso foco de entrevista, já estavam fora da instituição. Através de nossa interlocutora, conseguimos participar no final de 2012 da reunião⁸ de uma das turmas de mulheres que foram as pioneiras a ingressarem na citada instituição. Mas, apesar de tais dificuldades, consideramos ter sido possível coletar dados suficientes para abordar o tema. Esses contatos preliminares, muitas vezes, foram feitos através de e-mails.

Perfil das entrevistadas

a) Oficial A

Nasceu no Rio de Janeiro/RJ e quando foi entrevistada tinha 54 anos. O pai era militar e a mãe tinha curso superior incompleto. Coursou a Educação Infantil em escola particular, depois foi para a Escola pública e cursou faculdade particular. Optou pela carreira militar por intermédio do pai, pois quando faltava um ou dois dias para o término das inscrições, o mesmo entrou em contato com ela dizendo que havia aberto uma vaga na área dela e que a mesma tinha que se inscrever. No ano da inscrição do concurso, a mesma tinha acabado de voltar de uma temporada fora do Brasil. Ela estava trabalhando e igualmente continuou após a inscrição. Fez a prova da Marinha, sem nenhuma expectativa de passar, apesar de ter estagiado na instituição, o que a ajudou em uma parte da matéria do citado concurso. O começo da prova foi em setembro, e tal processo se desenvolveu até a liberação do resultado final. A entrevistada passou por prova escrita, depois por prova oral, exame de saúde, exame psicotécnico, depois exame físico. Então, a entrevistada foi uma das primeiras classificadas, mas havia em um primeiro momento duas vagas para sua área, depois passou a ser quatro, porque não houve candidatas que passaram para uma determinada especialidade, então as duas vagas já citadas passaram para a área da entrevistada. Nunca teve o sonho de entrar para a Marinha do Brasil. Como era a mais antiga, saiu melhor colocada que as outras. Havia uma vaga no Colégio Naval e passou a dar aula, pois o professor da área em que a mesma atuava estava se aposentando, tanto é que inicialmente não estava previsto. A previsão era que ela e

⁸ Estas reuniões são feitas uma ou mais vezes por ano, dependendo da turma, com o objetivo de comemorar o aniversário de formação da turma e mesmo para não perderem os laços de amizade.

mais duas iriam para o Serviço de documentação da Marinha, que era a área cultural do arquivo. O Diretor de ensino do local onde eram feitas as provas, resolveu fazer essa experiência no então citado Colégio Naval e o Ministro da Marinha a época, Maximiano da Fonseca, o qual criou o Corpo Auxiliar da Marinha, decidiu aceitar o desafio. Depois que entrou pra Marinha fez o curso de adaptação à vida militar no CEFAN, Centro de Educação Física Almirante Adalberto Nunes.

b) Oficial B

Esta entrevistada nasceu no Rio de Janeiro, e na época tinha 55 anos. O Marido era não era militar e um membro da família era militar. Quando ela tinha 23 anos, começou o período em que a mesma estava quase se formando em sua graduação e tomou conhecimento do concurso que teria no Brasil para diversas áreas. A entrevistada, ainda no internato, antes do processo estar nos jornais tomou conhecimento do concurso. Fez o concurso e passou. E entrou no grupo das 201 oficiais. Embarcou no CEFAN para fazer o curso de adaptação à vida militar. Depois pediu transferência, porque a mesma casou. O marido foi transferido, não conseguindo que ele voltasse. Ela pediu transferência, só que este não era um serviço válido para mulheres. A solução encontrada foi o destacamento. Entende-se por destaque uma localidade que você é cedida temporariamente e o máximo é até quatro meses. Só que nos quatro meses tinha uma brecha, quem ficassem mais do que este período e precisasse continuar, seria efetivado naquele lugar. E daí ela foi efetivada.

c) Oficial C

Nasceu no Estado de São Paulo, e quando foi entrevistada tinha 45 anos. Não tinha ninguém da família nas Forças Armadas. Coursou o Ensino Fundamental e o Ensino Médio em escola particular e não tinha bolsa, mas tinha desconto por causa da quantidade de filhos, que eram 3. Na cidade de sua residência não tinha e ainda não tem Ensino Superior Gratuito. A entrevistada não tinha condições na época de fazer o curso superior particular. Então, a mesma teve que trabalhar para, por intermédio do seu trabalho, poder pagar uma faculdade em Santos ou sair do citado lugar para fazer uma faculdade pública. Então, a Marinha foi uma das oportunidades que também vislumbrou para poder estudar em uma universidade pública, o qual foi um grande incentivo para a entrevistada para que a mesma prestasse o concurso de admissão da Marinha do Brasil, e também foi uma oportunidade de mercado de trabalho, não

se tratando de um sonho. Primeiro a entrevistada entrou para o Corpo de Praças, com o Ensino Médio, técnico em Secretariado, depois de ter passado pela aprovação no processo de seleção o qual, segundo a entrevistada foi demorado, difícil, pois foram várias etapas, perfazendo um período que teve duração de um ano o exame. Elas começaram pela etapa no litoral paulista, que era prova escrita, e depois alguns exames médicos. Depois, houve uma etapa em São Paulo, que era a etapa da prova oral e entrevistas também no mesmo lugar, e uma etapa no Rio de Janeiro composta de prova física e exames médicos complementares. Depois da aprovação teve a concentração no curso de adaptação, que chamava na época, curso de adaptação à vida militar, com duração de quatro meses. Neste período, as praças se concentravam na Ilha da Marambaia. Segundo a entrevistada, era um lugar distante, de adaptação difícil, porque é um local muito frio. Ficavam internas de segunda à quinta, só saíam na sexta. Para chegar até o local era uma hora e meia de ônibus, do centro do Rio de Janeiro até o centro para a ilha de Itacuruçá. E da Ilha de Itacuruçá para a Ilha da Marambaia, uma hora e meia de lancha. Chegou à Marinha através da divulgação na mídia sobre o concurso da instituição. Então, por intermédio da mídia, a entrevistada achou interessante, pois se tratava de uma boa oportunidade, tanto em nível de salário quanto de conhecimento. Na época ela havia ingressado no Ensino Médio, em curso técnico.

A entrevistada é casada com um militar, tem um filho. Depois que acabou o curso de adaptação à vida militar, começou a estudar para o vestibular e no ano seguinte começou a fazer uma graduação. Após a graduação, a entrevistada teve oportunidade de fazer o concurso para oficial, concorrendo de novo com candidatas do Brasil inteiro, como se fizesse novamente concurso para entrar na Marinha, passando para oficial. Alguns anos depois fez o Mestrado na sua área.

d) Oficial D

A entrevistada na época tinha 52 anos. É divorciada, tem três filhos e um neto. Não tinha nenhuma tradição da família como militar. A mãe tinha nível superior incompleto e o pai, superior completo. Era empresário, por isso, desde os quatorze anos trabalhou com o pai. Formou-se. Começou a namorar o seu ex-marido, cujo pai era militar, então foi aí que ela iniciou contato com este meio. Posteriormente, a mesma veio a fazer amizade com algumas mulheres que são até hoje da sua convivência, sendo uma delas comadre, e o pai desta era fuzileiro Naval, ajudando na identificação da entrevistada com a vida militar, pois o que

chamou sua atenção foi a questão da seriedade, da ética, da organização, ter horários etc. Posteriormente, o então namorado dela, que na época já era marido, também entrou para Marinha.

O pai da amiga citada anteriormente passou a informação de que havia aberto vagas para a Marinha na carreira dela, procurou fazer a prova muito na dúvida, pois estava grávida do seu segundo filho e não sabia se iria poder se inscrever, mas acabou conseguindo. No período de preparação para o concurso, o filho era recém-nascido, mamava ainda. Então, ela passou em quase todas as etapas do concurso, mas eram apenas três vagas. No fim, na última fase, na prova de Educação Física, em que seis candidatas seriam chamadas, ela não foi chamada, pois estava em sétimo lugar. Após ficar muito desapontada, decidiu continuar estudando como se já tivesse aberto outro concurso. E começou a estudar no mesmo momento em que foi reprovada. Foi aí que ela resolveu montar um método de estudo, o qual iria ampliar a sua pesquisa de livros. A mesma foi até a Marinha procurar algumas pessoas que tinham participado da banca, um comandante que até hoje é amigo dela, procurou anotar tudo o que o mesmo pôde passar para ela de informação, pois não tinha bibliografia na época. Então, a mesma pôde buscar as informações, pesquisou, e montou o seu material e a partir daí começou a estudar. Quando abriu a inscrição, ela se inscreveu, conseguindo realmente passar.

O marido dela na época queria ser piloto. Então ele resolveu ir para uma localidade, fazer um curso de aviação. Depois fez Mestrado na área de logística. Já no final do curso da entrevistada, em 1997, a Marinha do Brasil resolve-se fazer a reestruturação de Corpos e Quadros, transferindo as mulheres para tal especialidade. No caso da entrevistada só poderia fazer parte da intendência se tivesse feito o curso de aperfeiçoamento na referida área. Só que a entrevistada tinha, dos 22 anos de Marinha, 17 anos trabalhando na intendência. Depois ela tentou fazer o curso de aperfeiçoamento nesta área, mas não conseguiu continuar, daí optou ir para a Reserva.

e) Oficial E

Nasceu no Estado do Rio de Janeiro. Na época da entrevista tinha 50 anos. Estudou todo o primeiro grau, atual Ensino Fundamental, em escola pública. É casada com um militar da Marinha do Brasil e tem dois filhos. Depois fez um curso profissionalizante na área de contabilidade em uma escola particular. Em seguida fez, o preparatório pra o vestibular. Teve

como objetivo cursar enfermagem, e todo o conteúdo estudado contribuiu para ela passar no concurso da Marinha.

Optou pela carreira militar por vontade, pois a convivência que ela tinha era de passar próximo ao quartel do Exército para ir à Escola. Achava a rotina interessante, o trabalho de equipe, o pessoal fazendo ordem unida, construindo em equipe. O importante era o grupo, ou seja, a doutrina militar, a disciplina e a hierarquia. Ela gostava desse trabalho. Quando abriu vaga para uma das Forças Armadas, ela pretendia se candidatar, mesmo sem saber o que ela iria fazer lá dentro, o que a mesma queria era participar desse grupo porque ela achava uma categoria muito interessante. Assim, saiu no jornal dos Esportes, no Jornal Rosinha e no Jornal Nacional, que a Marinha iria abrir vagas para as mulheres, e aí foi a oportunidade que ela teve. Então, a entrevistada entrou para a turma de praças da Marinha Brasileira, como técnica em contabilidade. Depois fez uma graduação, prestou concurso e conseguiu passar para o Quadro de Oficiais.

Sobre o processo seletivo, informou que começou com 10.000 candidatas pra 200 vagas. Houve prova escrita, oral, exame psicotécnico e de saúde. Então, a cada dia que a candidata pegava o jornal tinha menos pessoas. Segundo a entrevistada eram 200 vagas, mas estava tão difícil que eles abriram para 300 vagas.

f) Oficial F

A entrevistada é de uma pequena cidade do Estado do Rio de Janeiro, e na época da entrevista tinha 45 anos. Filha de pai Tabelião, escrivão e de mãe contadora. Solteira. Cursou todo o Ensino Fundamental em Escola Pública e o Ensino Médio em um Colégio particular. Estudou três anos de Física e, quando entrou para o último ano, começou a verificar o mercado de trabalho e percebeu que não tinha muitas opções. As apresentadas seriam ficar na universidade e fazer o mestrado e dar aulas, mas este não era o objetivo dela. Então, a mesma começou a procurar outras coisas para fazer e foi quando, sem muita certeza, viu uma propaganda para ingresso na Marinha. Por isso, ela foi procurar informações sobre a inscrição e descobriu que não havia vagas para a profissão de Físico direcionado ao sexo feminino, pois na época em que a candidata fez o concurso, o edital era separado para homens e para mulheres. No referido concurso, as vagas femininas eram separadas do concurso masculino. Mas a entrevistada gostou da ideia e voltou para a Universidade para solicitar transferência de curso, não concluindo o curso de Física. Assim, a mesma resolveu fazer outra graduação,

ficando mais três anos na faculdade. A Marinha abre a opção para fazer o concurso quando o candidato estiver no último ano da faculdade. Assim, a entrevistada começou a fazer o concurso no último ano da faculdade. Como a mesma havia se formado e ainda não tinha saído o resultado final do concurso, ela ingressou no mestrado na própria universidade, mas quando saiu o resultado da aprovação no concurso, pediu encerramento do mesmo, devido à bolsa que a mesma conseguiu. Então, ela começou o curso de formação de oficiais.

Com relação à escolha, ela acha que se tivesse aberto um concurso em qualquer uma das Forças, ela teria prestado, ou seja, “uma janela de uma oportunidade”. Assim, ela não tinha sonho de entrar para a Marinha, mas de ser militar. A entrevistada tem três irmãos homens e o pai da mesma sempre sonhou em ter um filho militar, o pai sempre foi um militar da carreira de praça, mas o avô dele tinha uma farmácia no interior do Rio de Janeiro. E o avô dela precisou do pai da mesma para ajudá-lo na Farmácia, o que o fez largar o exército e foi ajudar ao pai e ela acha que foi uma grande frustração do seu pai. Então, o mesmo sempre falava em ter um filho militar. Ela acha que isso não a influenciou, mas a mesma tem um ar de dúvida devido ao subconsciente do ser humano. A mesma acha que se adaptou muito bem à carreira.

No tocante à reação da família, esta foi positiva. Os pais dela achavam que ela não tinha muita noção do que essa inserção na Marinha representava. Mas, depois que ela foi galgando os postos mais altos sua mãe ficou impressionada. Já o pai tinha aquele orgulho da filha militar que, como a mesma descreve, “era algo que contagiava”. Ressalva que a mãe obviamente tem orgulho da filha por ela ter se saído muito bem na vida profissional. Segundo a entrevistada, ela é solteira por profissão, tem apartamento próprio, tem carro, sempre teve desde que entrou para a Marinha, tem vida independente, viaja pra onde ela quer, faz o que quer, tudo da forma que a mesma quer, etc. Então, a mesma acha que também é um orgulho pra a mãe ver uma filha bem sucedida. Apesar de não ser a filha mais velha, foi a que primeiro se formou, foi a que primeiro começou a trabalhar, ou seja, a vida militar, segundo ela “me caiu como uma luva”.

Quanto ao processo seletivo, a entrevistada fez prova de conhecimentos gerais, conhecimentos profissionais, escrita, avaliações físicas, psicológica, médica, passando por uma entrevista, e no final de tudo, na última etapa, prova oral de conhecimentos profissionais. Segundo a entrevistada, trata-se de um processo seletivo normal, acha uma forma honesta de se fazer uma seleção de grande porte. E que qualquer cargo público em que se preste um concurso tem suas provas de conhecimentos gerais, conhecimentos profissionais, e que talvez o exame médico, psicológico e físico, ou seja, exigências específicas por se tratar de militares.

g) Oficial G

A entrevistada nasceu no Estado de São Paulo, e na época tinha 58 anos. É divorciada, mas foi casada por 23 anos com um militar. Não tem filhos. Filha de pai eletricitista e mãe tecelã. Sempre estudou em escola pública do jardim de infância à faculdade, todos na mesma cidade. Escolheu a carreira militar por orientação paterna. E a escolha pela Marinha Brasileira se deve porque foi a primeira que abriu oportunidade na área de sua graduação para as mulheres. No tocante à reação da família, todos ficaram tranquilos com sua escolha, até por se tratar de uma orientação do pai da mesma. Ingressou para a Marinha através de concurso. Estudou muito para passar, pois o processo de seleção era muito apurado, pois tal instituição queria as melhores do país e os exames foram mais exigentes do que os da atualidade. Após o concurso a entrevistada participou do curso de formação no Centro de Instrução Almirante Adalberto Nunes – CEFAN – previsto para 4 meses, acabou durando 6 meses com os 40 primeiros dias em regime de internato. O curso de formação foi difícil, mas muito proveitoso. Havia instrutores homens e mulheres, os quais se esmeraram em formar uma turma de mulheres disciplinadas. No caso da turma da mesma, só havia mulheres no curso de formação.

h) Oficial H

A entrevistada é natural do Rio de Janeiro/ RJ e na época da entrevista tinha 59 anos. Filha de pai Militar da Marinha do Brasil e de mãe, prendas do lar. Não é casada no papel, porém vive maritalmente, sendo o companheiro militar do Exército Brasileiro, Coronel reformado. Não tem filhos. Possui graduação e vários cursos tanto dentro quanto fora da Marinha do Brasil. Coursou o Ensino Fundamental em Escola Pública e o “científico” (atual Ensino Médio) em escola particular, com bolsa de estudo parcial, concluindo o curso em Escola Pública Municipal. Ingressou na Marinha e, segundo a entrevistada, a escolha por esta instituição se deu pela influência positiva do pai, pois o mesmo era da Marinha. Pelos relatos e vibração do mesmo, aos poucos foi se identificando com a vida militar. Esta opção, na época, não contemplava as profissionais do sexo feminino e representava um obstáculo à sua escolha profissional, mas quando tão logo foi elaborado um Projeto de Lei que viabilizou o acesso de mulheres na vida militar/MB, o pai da entrevistada pesquisou e manteve-a informada das possibilidades e do trâmite legal do projeto. Por isso, quando a entrevistada

conseguiu passar pelo processo seletivo a reação por parte da família foi de satisfação e orgulho.

Ingressou na Marinha através de concurso público de âmbito nacional, com processo seletivo concluído somente um ano depois, após diversas etapas eliminatórias, mas, segundo a candidata, foi um processo justo, rigoroso, porém democrático. Procurou um padrão que atendesse ao perfil desejado pela instituição Marinha do Brasil. O processo seletivo era prolongado. Inicialmente, uma prova de Comunicação e Expressão e de Conhecimentos Profissionais, ou seja, na especialidade julgada de interesse da Marinha do Brasil. O número de vagas foi distribuído, inicialmente, para 44 candidatas e posteriormente, aumentadas para 48, com formação superior em diversas áreas.

Após a divulgação das aprovadas na primeira etapa, houve a convocação para o Exame psicotécnico, realização da entrevista e exame oral de conhecimentos gerais e profissional sendo, dias após, divulgada uma nova relação de convocação para o exame de saúde, em escala. Aquelas julgadas aptas foram convocadas para fazer o exame de resistência física. Finalmente, a divulgação das candidatas aprovadas e selecionadas para o Curso de Admissão ao Corpo Auxiliar Feminino da Reserva, com concentração inicial para Oficiais e Praças, no Centro de Educação Física Almirante Adalberto Nunes (CEFAN). Na ocasião foram cumpridas as formalidades legais com entrega de documentação, orientação geral, assinatura de documentos e apresentação das instalações onde permaneceram, em regime de internato por cerca de quatro meses aproximadamente e outras providências. O curso iniciou para as Oficiais, na época denominadas Guarda- Marinha no CEFAN e para as Praças, na Marambaia.

i) Oficial I

A entrevistada é natural do Rio de Janeiro/RJ e na época tinha 55 anos. Possui familiares militares. É casada com um civil e tem um filho. Possui graduação e cursou a educação básica em escola pública. Escolheu a carreira militar devido à opção de trabalho disponível quando se formou na faculdade e a escolha pela Marinha ocorreu devido à fama da instituição de ser mais sofisticada e educada. Quando falamos sobre a reação da família, segundo ela, foi positiva. A forma de ingresso na instituição ocorreu através de um processo seletivo, provas, o qual passou uma impressão de normalidade. Para a entrevistada, o curso de formação foi difícil, pois elas permaneceram 3 meses direto fazendo o curso somente saindo

aos finais de semana. Quem estava presente fazendo o curso de adaptação eram as mulheres e a convivência durante ao curso seja com os colegas homens de turma, seja com os demais membros homens era pautada na hierarquia militar.

j) Oficial J

A entrevistada é natural do Estado do Rio de Janeiro, e na época tinha 56 anos. Filha de pai auxiliar de escritório e mãe, do lar. É casada e seu marido é civil. Tem dois filhos. Possui graduação em Pedagogia. Estudou toda a Educação Básica em Escola Pública. Optou pela carreira militar, pois era uma opção de ter um melhor salário, já que a área então escolhida pagava pouco. No tocante à reação da família, os sogros foram contra, porque ela iria conviver com muitos homens, mas os pais, embora também receosos, apoiaram-na. Ela possui um tio que era capitão-tenente da marinha à época.

A candidata passou pelo concurso público, curso de formação de oficiais e estágio de aplicação, o qual foi bastante rigoroso. No curso de formação havia poucas mulheres, mais rigorosas que os homens no tocante as cobranças. Os instrutores eram homens e tinham dificuldades no trato com as mulheres. Passou pelo estágio em uma das escolas de aprendizes marinheiros e foi recebida por uma oficial da 2ª turma, bastante rigorosa, porque era filha de general do exército e casada com major do exército; após um ano de escola, ela foi transferida para outra cidade.

Assim, percebemos que o limite de idade para prestarem o concurso para o Quadro Auxiliar da Reserva da Marinha: ter menos de 28 (vinte e oito anos) de idade em 1º de janeiro de 1982; se fosse servidora civil do Ministério da Marinha, naquela época em serviço, ter menos de 30 anos na data mencionada. Isso garante um grupo de mulheres situado numa faixa etária bastante jovem. O que demonstra a vasta experiência profissional iniciada ainda na juventude e, em alguns casos, na adolescência, como ocorre com as praças que iniciaram seus estudos cursando o Ensino Médio junto com curso técnico.

A origem escolar dessas mulheres é variada, apesar de duas terem feito o Ensino Médio em escola particular, outras que só cursaram a Educação Básica em escola pública, cinco das entrevistadas cursaram o superior em universidades públicas e quatro provenientes da rede privada de ensino superior.

Quanto à origem social, baseada no nível de escolaridade e na profissão dos pais, surpreendeu-nos o fato de que apenas duas oficiais tinham pais militares. Uma apresentava tio

militar, uma com militar na família, mas não especificou quem e no caso de uma das entrevistadas o pai era militar da carreira de praça, não especificou qual Força. Inicialmente, acreditávamos que a escolha da profissão pudesse ser influenciada, na maioria dos casos, pelo fato de se ter um membro da família que era militar, o que acabou se confirmando apenas com essas cinco (50%) oficiais.

Também consideramos interessante o fato de 30% dos pais terem cursado apenas o ensino médio e de exercerem profissões que exigissem um baixo ou mediano nível de qualificação. Sendo 40% com nível superior do pai, sendo a mãe, duas com curso superior incompleto as outras duas do lar.

Quanto ao grupo familiar, suas famílias compõem-se de, no máximo, 03 (três) filhos e três entrevistadas que não possuem filhos. A seguir, destacamos uma tabela com os dados que caracterizam todas as oficiais e que corroboram com o que foi descrito anteriormente:

**TABELA - IDADE, ESCOLARIDADE, PROFISSÃO E ESCOLARIDADE DOS PAIS
E
NÚMERO DE FILHOS DAS OFICIAIS**

Oficiais	Idade	Escolaridade	Profissão e escolaridade dos pais	Número de filhos
Oficial A	54	Inf. Particular E.F. Pública E.M. Pública	P: Marinha M: superior incompleto	2
Oficial B	52	E.F e E.M. Particular	Não Informou	2
Oficial C	45	Ensino Superior	Não informou	1
Oficial D	52	Não Informou	P. Ens. Sup. Comp. M. Ens. Sup. Incompleto	3
Oficial E	50	E. F. Pública E.T. Particular	Não Informou	2
Oficial F	45	E.F Pública E.M Particular	P. Tabelião. M. Contadora	0
Oficial G	58	Inf. E.F e E.M – Pública	P. Eletricista M. Tecelã	0
Oficial H	59	E.F: Pública E.M: Particular	P. Militar da Marinha. M, Prendas do lar	0
Oficial I	55	E. Básica: Pública	Não Informou	1
Oficial J	56	E. Básica: Pública	P. Auxiliar de Escritório M. Prendas do Lar	2

De acordo com a profissão dos pais, é possível inferir que a maioria das oficiais têm uma origem socioeconômica situada na classe média e que a profissão militar, além dos atrativos típicos que ela possui, pode representar uma oportunidade de ascensão social, tendo

em vista a certeza da estabilidade e da progressão na carreira, bem como um certo prestígio que ainda circunda a farda e seus valores estereotipados.

Desta forma, mesmo com histórias de vida tão diferentes, as oficiais foram, de alguma forma, influenciadas para prestarem o concurso para o Quadro Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha e seguirem ou não a carreira militar, o que pode ser conferido em outro momento. O trabalho seguirá a seguinte estrutura:

No Capítulo 1 apresentamos de forma sucinta a inserção feminina nas forças armadas e também faremos uma breve discussão sobre as mudanças da sociedade ao longo dos anos, o qual tem favorecido junto à luta dos movimentos feministas e de mulheres a inserção delas no mercado de trabalho, ou seja, a participação da mulher na esfera pública e em quais tipos de trabalho. Dentro desse cenário de mudanças sociais, estas acabam influenciando as Forças Armadas, a sua burocratização e, como influencia a abertura das instituições militares as mulheres. Na parte que remete à presença das mulheres em determinadas Forças Armadas Mundiais, procuramos recuperar temporalmente e historicamente como ocorre essa inserção feminina para que possamos ter um parâmetro de como esse processo se deu em outros países. Portanto, não é nossa intenção fazer um estudo para esgotar esse tema ou mesmo se estender na discussão.

No Capítulo 2 começamos a caminhar nossa discussão para o foco da pesquisa, ou seja, a inserção e representação feminina na Marinha Brasileira. Inicialmente abordamos, de forma sumária, a entrada das mulheres e sua situação nos dias atuais na Marinha do Brasil, na Força Aérea Brasileira e no Exército Brasileiro. Depois, em um subcapítulo, iremos nos ater ao tema principal. Trabalharemos as políticas que deram condições à inserção das mulheres na instituição, de que forma é cumprida essa lei de incorporação feminina, a maneira como as mulheres puderam ocupar esses espaços tidos como tipicamente masculinos, ou seja, a representação feminina através dos seus atores foi utilizada para estabelecer uma ordem nesse meio. Aqui também cabe pensarmos nas relações de gênero estabelecidas dentro da instituição.

No capítulo 3, apresentaremos as transformações nas relações profissionais de homens e mulheres nesta instituição, ou seja, como hoje a representação está presente ainda como promotora de uma ordem e da não transgressão de valores e costumes, não permitindo a transformação do conhecido em desconhecido, permeando ainda sobre o grupo algumas antigas interpretações. Deste modo, procuramos responder algumas questões: como fica a questão da presença de mulheres na Escola de formação de Oficiais de nível superior? Será

que se considerou a hipótese de abrir as portas da Escola Naval para as mulheres? Será que foram feitas atividades experimentais no sentido de dar oportunidade para as mulheres demonstrarem suas habilidades? Como este tema foi e é tratado? Será que hoje o discurso mudou ou continua o mesmo?

Por último, no capítulo 4 trabalhamos com a análise dos resultados das entrevistas. Procuramos verificar como essas mulheres vivenciaram esse processo de inserção numa instituição; a representação conferida a essas militares e que as mesmas percebem, e o discurso da instituição no que tange à restrição e ou resistência à sua presença no curso de formação da Escola Naval, a qual persiste atualmente, ou seja, a representação feminina que persiste em permanecer na citada instituição até os dias de hoje.

Procuramos lembrar que este trabalho se pauta em uma análise qualitativa que permite, com base em uma lógica não estatística, que não nos preocupemos com números, mas com o aprofundamento e abrangência do mesmo. Desta forma, o objetivo aqui não é fazer generalizações, mas apresentar tendências, ou seja, analisar características que possam expô-las. Assim, trabalhamos com as entrevistas de 10 (doze) oficiais das mais antigas, como também as das mais modernas⁹.

⁹ Na linguagem própria dos militares, o “mais antigo” é o militar mais graduado e o “mais moderno”, o menos graduado.

1 FORÇAS ARMADAS: ESPAÇOS TIPICAMENTE MASCULINOS?

Nesta primeira parte, iremos introduzir a discussão com algumas considerações sobre a mulher na História, sua relação de trabalho ao longo do tempo e também a influência do social nas instituições militares, lembrando que estas estão inseridas em um contexto social, histórico e cultural, em um momento subsequente dentro do capítulo, possamos abordar, de forma sucinta, a inserção feminina nas forças armadas de outros países. Procuramos recuperar em parte, temporalmente e historicamente, como ocorre essa inserção das mulheres para que possamos ter um parâmetro de como esse processo se deu em outros países, pois tais características se aproximam, em maior ou em menor grau, com o que aconteceu no Brasil.

É importante pontuarmos que a sociedade sempre atribuiu à mulher um papel tradicionalmente secundário na esfera social e profissional. A ela foi e são relegadas as dimensões do espaço privado, e ao homem, o espaço público. Sobre ela, recai o discurso de subalternidade, ainda hoje utilizado; seja para justificar o espaço limitado arrogado ao mundo doméstico (o qual as descreve como um ser fisicamente dependente e frágil); seja para legitimar uma divisão social e política. A rigor, é conferida às mulheres, fundamentalmente, o espólio da esfera do privado. Para iniciarmos essa reflexão, dialogamos com THÉBAUD (1995) e QUÉTEL (2009).

1.1 A esfera social, política e econômica influenciando as forças armadas

Na Europa, tem-se conhecimento da participação da mulher no mercado de trabalho desde a Idade Média. Já com a Revolução Industrial (século XIX), as mulheres foram empregadas para trabalhar em diferentes setores, levando à criação de um apreciável número de empregos novos, alcançando formação profissional rápida, mas as atividades consideradas como apropriadas para o sexo feminino, sendo estas executadas em troca de remuneração inexpressível e em condições penosas de trabalho¹⁰. Porém, é com a Primeira Guerra Mundial que são abertos novos espaços à mulher no campo profissional, antes restritas à esfera do privado. Neste período, as mulheres receberam novas responsabilidades e o acesso a novas profissões – chefe de família, operárias de fábricas de munições, condutoras elétricas e

¹⁰ Desta forma, as mulheres que pertenciam à classe trabalhadora não cabiam os empregos de melhor remuneração e que também eram considerados tradicionais, ou seja, no geral não atuavam em setores especializados. Elas estavam em fábricas, onde a jornada era longa, as condições de trabalho eram péssimas e os salários baixos. Não tinham acesso à educação superior e ao treinamento profissional, também não podiam votar.

auxiliares do exército, contudo, isso não ocorreu através de uma simples decisão. Por exemplo, no início da Primeira Guerra Mundial, a expectativa era de que as atribuições profissionais tidas como do sexo feminino não fossem prestadas na forma de caridade, incluindo as propostas de serviço que dizem respeito ao alistamento das mulheres.

Com exceção das enfermeiras, já alistadas em sociedades de socorro aos feridos, e das camponesas e lojistas que retomam as tarefas deixadas pelos maridos, a mobilização da mão-de-obra feminina é lenta e tardia. Isso só se modifica passada a ilusão de uma guerra rápida, pois os beligerantes não podiam viver de suas reservas industriais, tendo que recomeçar a trabalhar. Sendo assim, uma guerra longa que envolve homens e material, precisa de apoio, ou seja, colaboração das mulheres. (THÉBAUD, 1995)

Algumas das análises do período, como a de Ute Daniel (1985 apud THÉBAUD, 1995, p. 40) vão contra a ideia preconcebida de um aumento maciço do trabalho feminino. Faz-se mister salientar que alguns países demonstravam hostilidade ao trabalho delas. Por exemplo, na França, se por um lado, a mobilização da mão de obra das mulheres é mais efetiva, por outro, esta não deixa de ser limitada. Já na Inglaterra o trabalho feminino se apresentava mais resistente do que na França. Assim, a guerra vem afirmar os mitos da mulher salvadora e consoladora, mais do que comprova as capacidades femininas. (THÉBAUD, 1995)

Dessa forma, como já foi tratado, devido à aposta de uma guerra curta, a I Guerra Mundial - os Estados beligerantes esperavam das mulheres uma espera resignada e desprezavam tudo o que não fosse caridade, incluindo as iniciativas de serviços que pudessem ser incluídos até ao alistamento das mulheres. O ano de 1914, se não fosse o ano da guerra, poderia ter sido o ano das mulheres, defendem alguns estudiosos. Já para outros autores, essa visão é equivocada. Por exemplo, para Gail Braybon e Deborah Thom (1981 apud THÉBAUD, 1995, p. 33), a guerra não foi emancipadora para as mulheres, porque as mudanças as quais ocorreram nesse período foram de caráter provisório e superficial. A própria historiadora Françoise Thébaud (1995) contesta a visão de que no período da I Guerra Mundial houve um rompimento dos papéis tradicionais, ou seja, a Guerra como emancipadora das mulheres, para a mesma tratou-se apenas de um “parêntese”. (THÉBAUD, 1995)

Não podemos deixar de mencionar que nesse período é evocado o ideal feminino burguês do século XIX da “mulher purificada, *revelada a si próprio e aos outros*, conscientes da sua natureza profunda e dos seus deveres eternos, fonte de amor universal e de penetração entre as classes.” (THÉBAUD, 1995, p. 36) Houve também uma conversão das sufragistas à causa nacional, pois até as feministas suspenderam as suas reivindicações para cumprir os

seus deveres de mulheres, tentando mostrar o que podiam fazer. Isso fica claro nas palavras publicadas por Marguerite Durand no jornal *La Fronde* e Mrs. Fawcett, no *Common Cause*, o qual evoca “Mulheres, o vosso país precisa de vós, sejamos dignas de ser cidadãs, quer o nosso objetivo [o direito de voto] seja reconhecido, quer não”. (DURAND; FAWCETT, apud THÉBAUD, 1995, p. 36) Ou como pode ser percebido em Jane Misme, diretora de *La Française*, órgão principal do feminismo moderado, no seu primeiro número de guerra quando diz que “Enquanto durar a provação que faz sofrer o nosso país, não será permitido a ninguém falar aqui dos seus direitos: agora só temos, para com ele, deveres”. (MISME, apud THÉBAUD, 1995, p. 36)

Como podemos perceber, mesmo na época da Primeira Guerra Mundial, o campo de trabalho destinado às mulheres continuava sendo limitado. Assim, homens e mulheres foram mobilizados, mas a propaganda das autoridades indicava o lugar que cabia a cada sexo na cruzada bélica. Com o fim do conflito é exigido que essas mulheres retornem à sua posição anterior, ou seja, recuperando a esfera do privado como sendo feminina e o masculino a do público. (THÉBAUD, 1995). A autora Françoise d'Eaubonne atribui ao esforço revolucionário que as mulheres se fizeram reconhecer como iguais aos homens. (EAUBONNE, 1972 apud CAIRE, 2002)

Com uma Primeira Guerra total e mecanizada, as necessidades de mão-de-obra aumentaram para sustentar uma guerra de retaguarda, assim sendo todos convocados. Houve mobilização ou requisição de mulheres, inclusive voluntárias, para que estas servissem nas Forças Armadas, e também desempenhassem missões como combatentes, isso ocorreu na Rússia e nos países da Europa Oriental. Lembremos das famosas pilotos militares que, no mundo, teve suas pioneiras nos exércitos russos. Como exemplo, podemos citar que duas delas serviram em 1917 na guerra contra a Alemanha. (CAIRE, 2002)

No tocante à Segunda Guerra, Quérel (2009), ressalta:

[...] a guerra havia retornado mais devastadora do que nunca e mais do que nunca iniciadoras de desordens. Com a guerra, e não somente na derrota, tudo oscilava tudo mudava. O homem todo-poderoso – pai, marido, noivo ou filho – iria desaparecer novamente, e a mulher se tornaria mais forte. Entretanto, todos os países em guerra, com os Estados totalitários à frente, se empenharam em definir estritamente as funções cotidianas de suas mulheres e a lhes impor um perfil segundo suas respectivas ideologias. (QUÉREL, 2009, p.12)

Para o *Reich* nazista, com a eclosão da guerra começava um dilema, como fazer para conciliar a ideia da mãe no lar e geradora da raça e a lógica presente durante o período de guerra, a qual já tinha necessidade das mulheres voltadas para a produção. Hitler não tinha a pretensão de mobilizar toda a população da nação sem excluir as mulheres, pois o trabalho na fábrica corria o risco de causar prejuízo à moral das alemãs, assim como à sua fecundidade.

Apesar da guerra, o homem permanece como chefe e sustentáculo da família e a mulher se dedica ao lar. Se por um lado os dirigentes nazistas decidem o que é bom e o que é mal para as mulheres, acabando com a possibilidade de voluntarismo, por outro, os mesmos dirigentes acompanham a baixa produtividade, a falta de assiduidade e com o descontentamento das alemãs no trabalho. Podemos citar, à guisa de exemplo, que 500 mil esposas dos soldados, preferiam ficar em casa vivendo de uma pequena contribuição militar. Todas as mulheres entre 17 a 45 anos só serão mobilizadas com o decreto de 27 de janeiro de 1943, quando ocorre a derrota de Stalingrado. Mas as alemãs continuam fugindo, para tanto se utilizam de pedidos para ficar em casa ou recorrendo a dispensas médicas. Assim, com o objetivo de mobilizar 3 milhões de mulheres, somente conseguiram engajar 1,1 milhão, e muitas vezes em tempo parcial.

Para tentar solucionar tal problema que se apresentava na época, a Liga das Mulheres fica encarregada de ir em busca das mulheres que não se mobilizaram e tentar convencê-las, ou ainda publicar pequenos anúncios. Diante dessa falta de interesse, Hitler instituiu a importação da força de mão de obra feminina estrangeira dos territórios ocupados. Do leste, vieram de 400 mil a 500 mil empregadas domésticas para as donas de casa alemãs, e especialmente às mães de famílias numerosas, mas isso não quer dizer que a Alemanha terá a sua força de trabalho feminina para as fábricas e dificilmente os dirigentes nazistas confiariam em trabalhadores estrangeiros para semelhantes empregos. (QUÉTEL, 2009)

Outro paliativo foi o trabalho feminino que se deu com as jovens do Serviço Nacional do Trabalho¹¹, já que o voluntariado em um ano de serviço dava resultados insatisfatórios, tornando o trabalho feminino alemão rapidamente obrigatório. Aquelas que não concordavam com o engajamento eram enviadas para um campo disciplinar, enquanto as outras se dirigiam para a Alemanha. Todas as jovens alemãs, de *raiz* ou de *anexação* trabalhavam duramente em fazendas, em famílias numerosas ou em canteiros de obras públicas. Vários setores apresentavam deficiência, mas nunca nas fábricas de armamentos. O exército viu nas jovens do RAD uma fonte ideal de auxiliares. Por isso, a partir de outubro de 1942, depois de seis

¹¹ De início foi instituído para os rapazes e vinha antes do serviço militar.

meses de aula, procurou transformar o RAD em RHD – Serviço de auxiliares de guerra para as jovens.

No último ano de guerra, a data da liberação é frequentemente anulada por uma requisição e em caso de deserção, as famílias das jovens são ameaçadas com tal feito. O trabalho é perigoso e desgastante, com semanas de trabalho de 72 a 84 horas. As jovens são empregadas nos transportes militares, ou nos hospitais de campanha, às vezes, dependendo do exército, em fábricas de peças avulsas ou de munições, sendo que, neste último, não apresentando setores reservados, intervindo em todos os níveis de fabricação, de expedição à frente de batalha, passando pelo carregamento das caixas de munições nos vagões. Também são utilizadas na meteorologia, nas transmissões, na Marinha, na vigilância aérea noturna das rotas seguidas pelos bombardeiros, passando do trabalho obrigatório à guerra obrigatória, sendo diretamente expostas a incursões aéreas, coagidas ao manejo de projetores das baterias antiaéreas e também devendo montar guarda à noite portando arma. (QUÉTEL, 2009)

No caso do Japão, o tradicionalismo da família japonesa adia a mobilização das mulheres na indústria. Assumiu a lógica da guerra total quando foi necessário recrutar de forma contínua novas tropas para a guerra do Pacífico, sendo milhares de mulheres das áreas rurais transferidas para as fábricas dos centros urbanos. Elas trabalharam em minas profundas, atividade que, antes de ser abolida, pertencia às mulheres. Mesmo assim, o trabalho feminino fora do lar é motivo de muitas controvérsias, mesmo com as 17 profissões proibidas aos homens em tempo de paz. Por outro lado, a propaganda tenta mostrar quando diz que não é mais tempo de tradição e que são mulheres que fabricam o sabre dos oficiais e dos subordinados. Mas, como bem lembra Quéтел (2009), longe de convencer a opinião pública, a notícia parece chocante e quase sacrílega, pois muitos oficiais japoneses se consideram verdadeiros samurais na pura tradição *shinto*, segundo a qual, as mulheres são seres impuros e não devem sequer tocar num objeto sagrado como o sabre. Desta forma, no lar onde a responsabilidade é da mulher e nas áreas rurais, onde realizam os trabalhos mais duros, as mulheres estão pouquíssimo presentes na indústria de guerra e como estudantes¹².

Quando falamos sobre França, com sua derrota, a ruína em que se apresentava a sua economia e o desemprego causado pelo fechamento de numerosas fábricas, os trabalhos femininos não mais eram necessários. A partir de 7 de julho de 1940 o Ministério do Trabalho recomenda licenciar as mulheres, excetuando as viúvas de guerra, aquelas que sustentavam suas famílias e aquelas que trabalhavam em setores que eram vistos como tradicionalmente

¹² Segundo Quéтел (2009), em 1944 as mulheres não passavam de 4% nos canteiros navais e como colegiais, menores de idade, correspondiam a 10%.

femininos. A lei é votada em 11 de outubro de 1940, sendo que as mulheres com mais de 50 anos são aposentadas compulsoriamente, promulgação a proibição de mulheres casadas e se estende até àquelas que vivem em concubinato; esta lei também permite excluir retroativamente as mulheres casadas da função pública, mesmo quando são titulares. (QUÉTEL, 2009)

O propósito de devolver as mulheres ao lar vai esbarrar na guerra. A citada lei de 11 de outubro de 1940, além de excluir de suas medidas as mulheres cujos os maridos não podiam sustentar a família, como, por exemplo, os prisioneiros de guerra, e as mães de mais de três filhos, também temos a recusa por parte das autoridades da Ocupação em permitir a movimentação de pessoas entre as duas zonas, também pela questão do início da redução do desemprego e, por fim, pela falta de qualificação do pessoal que tinha substituído as mulheres, levando à necessidade de recontração das mesmas.

Como a guerra se prolongava e havia as exigências alemãs no tocante às entregas de mercadorias bem como a mão de obra se tornava cada vez mais cobradas, fazendo com que a lei de 11 de outubro de 1940 fosse suspensa sendo elaborada e promulgada uma circular do Secretário de Estado para a Produção Industrial de 24 de maio de 1942. Esta dizia que nada deve se opor ao trabalho das mulheres casadas, inclusive daquelas cujo marido pudesse atender às necessidades do lar. Outra lei de 4 de setembro de 1942 propõe colocar todas as mulheres solteiras com 21 a 35 anos de idade e também todos os homens entre 18 e 50 anos, em todos os trabalhos considerados úteis aos interesses do país. Temos que lembrar que os interesses dos quais se trata aqui seriam dos alemães, uma vez que estes não queriam suas mulheres trabalhando nas fábricas alemãs, como já citado.

O resultado pretendido não foi alcançado, e como Hitler ameaçava a França, é promulgado o Serviço do Trabalho Obrigatório (STO) abarcando todas as jovens, de acordo com uma classe de idade, por dois anos. Em 1º de fevereiro de 1944 é promulgada a lei em que a STO havia sido estendida a todos os homens de 16 a 60 anos e a todas as mulheres de 18 a 45 anos. Assim, à medida que a ocupação se estendia, as mulheres tinham reingressado em muitos empregos, como nos serviços públicos, mais tradicionais como os correios e os menos tradicionais o transporte ferroviário, atingindo principalmente as jovens, que não tinham preocupação em casar-se e menos ainda em ter filhos, apesar do panfleto do Comissariado Geral para a família ao qual dizia “Uma mulher faceira, chique e sem filhos que não tem lugar na cidadania, é uma inútil” (QUÉTEL, 2009, p. 82)

No caso das mulheres belgas, após o seu país sofrer derrota em 1940 e ser ocupado militarmente pelos nazistas, as mesmas recomeçam a trabalhar. Algumas atraídas por promessas de prêmios e bons salários, outras porque seus maridos eram prisioneiros de guerra e porque estavam sem recursos, trabalhavam voluntariamente para o esforço de guerra nazista no próprio país ou na Alemanha. Neste caso, também foi instaurado a STO tanto para a Bélgica como para a Alemanha, direcionado as mulheres de 21 a 35 anos. Com a obrigatoriedade da STO para as mulheres belgas acaoua provocando imensos protestos, os quais resultaram na elevação da idade mínima para 25 anos e depois a supressão do serviço obrigatório para as mulheres na Alemanha, exceto para aquelas que estavam empregadas como criadas, o que seria a maioria.

Já na Grã-Bretanha, antes da guerra, a maioria das mulheres não tinha emprego, fazia parte do papel do marido levar o dinheiro para casa, como era o costume em toda a Europa. Com a guerra milhões de homens são requisitados e para ocupar seus lugares na produção do país, é necessária a utilização da mão de obra feminina. Por exemplo, na Inglaterra houve alguns protestos no tocante às mulheres ocuparem o emprego de um homem ou de um desempregado. Mas, foram reações que não duraram muito tempo, pois o governo procurou explicar para a opinião pública que a mobilização do país passava pelas mulheres. (QUÉTEL, 2009)

No primeiro ano de guerra o governo prefere chamar as mulheres de voluntárias, pois havia o temor com relação à instituição família, uma vez que um dos papéis atribuídos a ela era o cuidado com a família. Como ocorreu nos outros casos já citados, o voluntariado não foi o suficiente e, em abril de 1941, é instituído o recrutamento das mulheres. Segundo Quéтел (2009), com esta medida a Grã-Bretanha será o único Estado em guerra a ousar na iniciativa desta medida. Primeiro foram convocadas as mulheres entre 20 e 30 anos, mas se estendeu a todas as mulheres entre 18 anos e meio a 45 anos e meio e se estendeu até os 50 anos a partir de 1943. Aquelas que não são isentas, mas autorizadas a recusar um trabalho são aquelas que são mães de filhos de menos de 14 anos. Elas podiam escolher entre a defesa civil, o auxílio nos exércitos e os empregos civis, sendo destes o de auxiliar do exército o mais procurado em detrimento ao trabalho nas fábricas. A partir de 1943, ocorre a suspensão do recrutamento para os exércitos, privilegiando as indústrias de armamentos. Muitas mulheres jovens e da média burguesia trabalhavam em fábricas de armamentos, trabalho pouco considerado e muitas vezes desprezado pelas mulheres da classe média. As jovens, porque sua família lhe impôs essa escolha como menos ruim do que se alistar no exército que ficava longe de suas

casas, e as casadas para não ficarem longe de seus maridos por longo tempo, assim, contentavam-se com postos sem qualificação, mas que apresentavam horários flexíveis. Os salários, em trabalhos iguais, são menores para as mulheres, às vezes 50%. (QUÉTEL, 2009)

As mulheres, quando não exerciam funções nas fábricas, estavam presentes na administração civil, no comércio, nas ferrovias e nos campos ou em uma organização paramilitar o *Women's Land Army* – exércitos das agricultoras. Já os homens que estavam mobilizados no exército não viam de forma positiva suas esposas ou namoradas envolvidas com o trabalho. Também havia maridos que não ficaram satisfeitos ao retornarem para casa e suas esposas não estarem lá, e terem de enfrentar tarefas domésticas para as quais que não estavam acostumados. Havia o ciúme, aquele ligado ao receio de serem enganados e também o de ver sua mulher fazer laços de camaradagem no trabalho com suas companheiras de ofício e descobrindo certa liberdade. (QUÉTEL, 2009)

O Canadá também utilizou suas mulheres através do voluntariado devido à carência de mão de obra. Com o início da guerra é feito um Serviço Seletivo que registrou de forma obrigatória as jovens canadenses de 20 a 24 anos. Trabalharam nas fábricas de munições, nos canteiros navais, nas fundições, na indústria aeronáutica, nas empresas agrícolas e nos Jardins da Vitória, o equivalente ao exército das agricultoras britânico (*Women's Land Army*). Como nos outros casos, quando elas chegam para trabalhar nas fábricas os chefes não acreditam em sua capacidade para assumir aquelas tarefas pesadas e masculinas. Também os chefes de família ficam reticentes e receosos ao observarem moças de 17 ou 18 anos que pretendiam ser engajadas ou que foram contratadas. Mas logo percebem que essas mulheres eram motivadas, eram mais constantes e mais minuciosas do que os homens. Mas as mulheres continuavam ganhando menos do que os homens mesmo desenvolvendo trabalhos idênticos a eles. (QUÉTEL, 2009)

Com a entrada dos Estados Unidos da América na Guerra, o presidente Roosevelt lança o *Victory Program*, o qual pretendia fabricar 60 mil aviões em 1942 e 125 mil em 1943. Já na área naval deveriam ser fabricados 6 milhões de toneladas em 1942 e 10 milhões em 1943. Para isso, com o problema da mão de obra que se apresentava houve uma mobilização a qual as mulheres não poderiam estar fora dela. Para isso, os Estados Unidos se utiliza da propaganda para conquistar as mulheres. Emprega cartaz que desempenha um grande papel. Milhões são impressos pelo Office of War Information (OWI – secretariado de informações de guerra) e vão levar a assinatura de vários artistas da época, os quais cobriram os muros das cidades. (QUÉTEL, 2009)

Um dos mais famosos cartazes, foi o da “jovem morena, trajando macacão azul e um turbante, arregaça a manga de um braço bem musculoso e nos olha nos olhos dizendo: ‘We can do it’ (Nós podemos fazê-lo)” (QUÉTEL, 2009, p. 86). O símbolo da mulher americana na época de guerra será “Rosie, a Rebitadora”. Isso ocorre quando o ilustrador Norman Rockwell faz a capa do *Saturday Evening Post* de maio de 1943. *Rosie the Riveter* – Rosie, a Rebitadora – “sentada com seus óculos de proteção na testa, sua enorme pistola de rebitar sobre os joelhos, com um fundo da bandeira estrelada” (QUÉTEL, 2009, p. 87). Segundo a análise de Quéтел (2009) temos:

Rosie é o produto perfeito da conjugação da política, da indústria e da mídia. Como enviar os americanos da *middle class* para a fábrica? Batendo forte – rebitar e soldar é o que há de mais duro, de mais inabitual e até de mais chocante para uma mulher, mesmo na frente de trabalho. Longe de escondê-lo, é preciso fazer dele um produto de publicidade, uma figura emblemática. Se a mulher sabe soldar e rebitar, sabe fazer tudo. Longe das mulheres casadas entre 30 e 45 anos preferencialmente visadas pelas ofertas de emprego, o artista escolheu uma jovem solteira, com muita saúde e visivelmente independente, em resumo, um fantasma, um imaginário, e não um espelho. (QUÉTEL, 2009, p. 87)



FONTE: <http://postersdeguerra.blogspot.com.br/> Acesso em: 17 de Janeiro de 2014.



FONTE: <http://www.intrinseca.com.br/site/2012/12/2-a-glamorizacao-da-mao-de-obra-feminina-rosie-a-rebitadeira-e-wendy-a-soldadora/> Acesso em: 17 de janeiro de 2014.

Assim, eram propagandas para incentivar as mulheres a trabalharem nas fábricas, ou seja, o oposto daquela mulher mãe no lar. Esta imagem foi formada não só pelo cartaz, mas também pela imprensa feminina, pelo rádio, pelo cinema, pela literatura de guerra. Mas as propagandas estadunidenses não falam ao seu público, ou seja, às mulheres sobre os salários, os quais não tinham paridade com os homens.

Antes da guerra o apoio social às mulheres era fraco. Quando as mulheres vão para o trabalho, sendo que a metade delas está casada, no dia 30 de setembro de 1942, Eleanor Roosevelt faz alguns pedidos como “favorecer para as americanas no esforço de guerra as mudanças, por vezes para o outro lado do país, os transportes, a preparação pelos restaurantes de comida pronta, a formação profissional acelerada, o meio expediente e creches para filhos de mulheres casadas.” (QUÉTEL, 2009, p. 87) Também são percebidas as vantagens que as mulheres apresentam como trabalhadoras, como a produtividade no trabalho muitas vezes superior à dos homens, danificam menos o material, são mais hábeis, sofrem menos acidentes e são menos reivindicadoras, fazendo com que aumentem suas responsabilidades que lhes são atribuídas pelos patrões. (QUÉTEL, 2009)

No tocante à extinta URSS, os estudos e os testemunhos são poucos. As mulheres soviéticas, se comparadas àquelas dos outros países da Europa, elas estavam fora dos padrões da época, pois as mesmas receberam o direito de voto em 1918, o aborto era livre e gratuito, divórcio era uma realidade, sendo 10% dos casamentos terminados até a guerra. Possuía acesso à educação até o nível universitário. Mas o Código da Família de 1936, o qual exaltava a sociedade socialista, abole o aborto livre e dificultou as formalidades do divórcio. Entretanto, as mães da ex-URSS podiam e deviam ser trabalhadoras e isso ocorria também devido às estruturas coletivas (escolas, creches). Com a mobilização maciça dos homens para a frente de batalha, são as mulheres soviéticas que dão o maior salto em números no tocante ao esforço de guerra. Tanto os cartazes de propaganda quanto a indústria cinematográfica exaltam as mulheres que trabalham. Exerciam funções tanto no campo (condutoras de máquinas agrícolas) como nas fábricas (trabalhavam como torneadoras). Neste contexto, todo o povo se ergueu contra o invasor nazista, ou seja, ocorreu a Guerra patriótica.

Como vimos, a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, a participação feminina no campo produtivo, no final do século XX, e no início do século XXI ganhou outra dimensão e novos significados, como também, nos espaços que eram exclusividade do universo masculino, como nas instituições militares. No nosso entender essas são duas dimensões que se complementam na explicação das mudanças que ocorreram nas forças armadas e fora delas que justificam o ingresso das mulheres em seus quadros. Sem deixar de considerar a importância do movimento feminista, que ampliou os horizontes pela igualdade entre homens e mulheres.

1.2 Mulheres nas Forças Armadas pelo mundo

Na década de 1970 um grande número de mulheres foi admitido nas Forças Armadas de vários países¹³, passando a receber formação idêntica à dos homens em setores em que, até então, não era permitida a sua participação. Se pensarmos na formalização de um início da feminização das Forças Armadas de vários países, de certa forma, poderíamos falar que esta ocorre durante a I Guerra Mundial nas áreas de saúde e tarefas de apoio nas áreas de retaguarda e também a atuação delas em missões como combatentes na Rússia e nos países da Europa Oriental, conforme já mencionado no item anterior. A diferença é que antes a participação das mulheres ocorria apenas em tempo de guerra e a partir da citada década elas

¹³ Sobre a entrada das mulheres nas Forças Armadas de vários países da OTAN, ver anexo A e sobre o processo de admissão das mulheres nas Forças Armadas dos países da OTAN, ver anexo C.

abrem um pressuposto para se pensar em atribuições que vão além da esfera das funções auxiliares e de apoio.

São vários os motivos alocados para que estas instituições abrissem as portas para a atuação das mulheres. D'Araújo (2004), por exemplo, atribui a entrada das mulheres nas forças armadas devido às mudanças políticas mundiais relacionadas ao processo de democratização das sociedades e da expansão dos direitos de igualdade entre etnias, crenças, sexos, sexualidades e gêneros. Outra autora, Lopes, F. (2005), atribui a entrada das mulheres nas Forças Armadas devido à (re-) significação dos papéis da mulher na sociedade decorrentes das novas formas de viver a experiência feminina, uma vez que, as transformações econômicas e sociais trazidas pelo novo capitalismo, bem como os movimentos feministas, que também forçaram a entrada da mesma no mercado de trabalho e na vida pública, lutaram pelo direito à educação, ampliando seu horizonte para além dos domínios domésticos.

De certa forma, hoje as mulheres estudam, trabalham, aspiram e efetivamente atuam em áreas que anteriormente eram de domínio masculino. Isso demonstra que a visão homogênea de identidade social de gênero foi sendo cada vez mais substituída por uma visão heterogênea, ampliando as possibilidades de ser mulher e abalando instituições tradicionalmente consagradas. Assim, hoje há mulheres que sustentam a casa e os filhos, ainda que tenham marido; há outras que preferem viver sozinhas e manter relacionamentos rápidos com diferentes homens e/ou mulheres; ou ainda, há aquelas que optam pela maternidade independente

Já Carreira (1997 apud TAKAHASHI, 2002), foca nas transformações ocorridas pós II Guerra Mundial, as quais trouxeram para a sociedade, principalmente no que diz respeito à participação social das mulheres, as crescentes exigências tecnológicas, a implementação de formas de gestão cada vez mais sofisticadas e a necessidade de pessoal cada vez mais qualificado, aumentando a dependência das Forças Armadas em relação ao mercado de trabalho global, o que possibilitou o alicerce da política de inserção das mulheres nas forças militares. A referida autora, além de considerar os fatores socioeconômicos, aborda outro fator de ordem cultural, a que seria causado, pela crise de legitimação e prestígio da profissão, resultando na pouca atratividade da vida militar para os jovens do sexo masculino, obrigando as forças armadas mundiais a repensar em novas possibilidades de recrutamento de pessoal, levando a uma reestruturação sócio-organizativa das instituições militares.

Nesta linha de análise, Caire (2002) evidencia que o fenômeno de “*desamor*” pela carreira militar que manifestou na diminuição constante dos alistamentos, em particular nas especialidades de ponta, também se espalhou pelo setor civil, que buscou melhor remuneração e que se agravou em alguns países com a supressão da conscrição¹⁴. Outro ponto destacado seria com relação ao que levou a entrada da mulher em exércitos ocidentais priorizando funções de retaguarda, segundo o autor, foi a liberação de mão-de-obra masculina necessária no *front*. Assim, houve um esforço de recrutamento das mulheres para os domínios onde elas podiam prestar os melhores serviços, o mais cedo possível, sem formação previa, ou quase sem ela.

Lombardi (2009), trabalha com a idéia de que o processo de feminização e profissionalização das Forças Armadas não podem ser compreendidos de forma independente. Nesta linha, a autora nos esclarece que a feminização das forças armadas ocorre devido à racionalização do trabalho militar, pois com a diminuição dos quadros e a necessidade de pessoal qualificado proporcionou que as atenções se voltassem para as mulheres, uma vez que estas, a partir de meados dos anos de 1960, passaram a se tornar cada vez mais escolarizadas e abertas para a escolha de profissões, antes inimagináveis para o sexo feminino. Outro ponto que a autora atribui ao favorecimento da inserção de mulheres nas forças armadas estaria nas transformações das atividades militares, ou seja, as forças armadas tendem a se dedicar menos à defesa do território de sua pátria e se voltar mais às ações de vigilância e proteção de fronteiras e dos espaços aéreos nacionais, tendo o suporte das tecnologias eletrônicas e digitais, de comunicação e de guerra.

Desta maneira, cada autor foca em um fator para elucidar os motivos os quais levaram a entrada das mulheres nas Forças Armadas e que, na verdade, nada mais são do que um processo histórico, político e econômico da sociedade, ou seja, destacam um momento desse processo da construção social. Entretanto, é necessário considerarmos que todos eles se complementam, em um processo de diferentes determinações. Porém, cabe indagar: Como ocorre a inserção dessas mulheres nesses países? E quais são eles? E as nações da América Latina, em que patamar desse processo de construção histórica se encontravam?

Em se tratando de países europeus, segundo Caire (2002), apenas a Islândia, ainda não apresentava um projeto de emprego das mulheres nas Forças Armadas. Já para Carreiras (2007), em se tratando de Portugal, aponta que a institucionalização das mulheres teve seus

¹⁴ Conscrição – Convocação de pessoal para o serviço militar; recrutamento.

primeiros passos em 1988¹⁵. A Itália, em seu Livro Branco de Defesa, possuía um projeto de um voluntariado feminino, o qual deveria ocorrer no formato de um corpo único para as três Forças. O mesmo projeto também estava presente em Luxemburgo. Na Suíça, o seu emprego estava previsto para a milícia, em uma ordem de 12 de outubro de 1948 e revista em 26 de dezembro de 1961, que tinha um caráter de serviço complementar feito para mulheres. As características deste serviço eram, primeiramente: as mulheres eram voluntárias, entre 19 e 40 anos de idade, deveriam cumprir um serviço de formação inicial de 20 dias de serviço total, com o máximo anual de 13 dias. Assim, durante esse período, elas recebiam os mesmos soldos e as mesmas vantagens que os soldados, não portavam armas e usavam uniformes; em tempo de guerra podiam ser engajadas nos serviços de reparação de aeronaves, nas comunicações, nos serviços de abastecimento e de administração, nas oficinas de manutenção de material bélico. Elas também efetuavam o serviço de pombo-correio. Não podiam servir nas formações sanitárias, encargo privativo da Cruz Vermelha suíça que era composto por enfermeiras civis.

No caso da Bélgica já existia uma lei de 1957 em que previa o recrutamento durante a mobilização, inicialmente limitado ao pessoal das fileiras, e, depois, estendido aos oficiais e graduados por uma lei de 13 de julho de 1976, neste caso seriam funções de não combatentes determinadas pelo rei. Também tirou proveito, na época, a República Federal da Alemanha do Ano Internacional da Mulher em 1975, para recrutar voluntárias e médicas. Aproveitando para falar da Alemanha e também da Áustria, por volta de 1950, foi feita uma experiência de colocar militar feminino em funções de secretariado e de restauração, isso procurando evitar contatos com a população, mas que resultou em fracasso devido, segundo Caire (2002), às diferenças de tratamento, à familiaridade com os oficiais e ao relaxamento nos costumes. O recrutamento interno foi interrompido até 1962, quando foi retomado, principalmente nas funções médicas e certos postos como na eletrônica e na tipografia. Esse recrutamento foi diminuindo até os anos de 1970. Assim, eles buscaram mobilizar, nos momentos oportunos, as mulheres que passaram pela formação das reservas femininas.

Com relação à Espanha, em 1970 foram reativadas as senhoras auxiliares de saúde, criadas em 1936. Em 1978, as mulheres passaram a ser incorporadas às três Forças e não apenas ao exército, em número de oito mil e eram designadas para os hospitais militares e recebiam também o mínimo de instrução militar. A Grécia, que já contava com enfermeiras militares desde 1946, recrutou 240 mulheres para suas Forças Armadas, em 1979. Em se

¹⁵ Para Caire (2002) a partir de 1972 Portugal recrutou auxiliares femininas para a Força Aérea, sejam como controladoras aéreas, seja como enfermeiras paraquedistas.

tratando dos Países Baixos, o Corpo Militar Feminina da Marinha (MARVA) e do Exército (MILVA) foram criados em 1944, seguindo o exemplo inglês e só em 1951 foi criado o MVA¹⁶, inicialmente um destacamento do MILVA, depois gradualmente sendo integrado à força aérea holandesa. No que se refere a esse pessoal, era voluntário, servia tanto na reserva quanto na ativa, seguindo as mesmas leis e regulamentos aplicáveis aos homens; só conseguiam chegar até o posto de tenente-coronel. As suas funções eram variáveis; na Marinha as funções de operadoras de radar e observadoras meteorológicas; no exército as funções eram mais restritas compreendendo o serviço de interesse geral ou sanitário; e se apresentava mais limitado ainda na força aérea, uma vez que lhes eram negadas as ocupações técnicas. E, em todos os casos, os cargos eram de não-combatentes.

No tocante aos agrupamentos femininos dos países nórdicos, na Noruega, foram criados os mesmos de 1928 e até 1977. Existiam duas organizações femininas, as quais seguiam o estatuto civil em tempo de paz. Um deles era o serviço feminino (KIF), que recrutava pessoal para as forças singulares; o outro seria as *Lötter* (serviço voluntário feminino: *NorgesLötterfund*), que se tratava de uma organização civil independente que operava em ligação com a Guarda do Interior para garantir a defesa territorial. Depois dessas breves considerações, voltemos à década de 1970, pois após 1º de janeiro de 1977 as *Lötter* foram conservadas, mas o KIF foi substituído pela possibilidade de frequência do curso de oficiais mulheres da reserva (com estatuto militar) as quais podiam concorrer com os homens na seleção para oficiais de carreira, ou seja, da ativa¹⁷. O corpo feminino finlandês *Lotta Svärd* foi fundado em 1921, destacando-se no período de 1939-1940.

Na Suécia, os corpos femininos foram criados em 1924. Com relação à Dinamarca, o que se tinha era uma associação de observadoras *Luftmeldeforeningen* que foi fundada em 1934. Em 7 de março de 1940, nasce a associação para o preparo da mobilização e mulheres (DKB). Possuía 42 mil integrantes no fim da guerra. Após a guerra os corpos femininos se originavam dessa associação. Já em 1946, foram criados os *LötterKorps*, *Marine Korps* e *FlyveKorps*, sendo que o *FlyveKorps* foi criado em 1953. Assim, eram três corpos femininos ligados administrativamente à Guarda do Interior, guarda territorial. Seus efetivos eram colocados à disposição das Forças Armadas dinamarquesas e a guarda territorial. Já na Turquia, que estava dividida entre a Europa e a Ásia, o pessoal feminino, como aviadora, existia desde o período entre guerras. Nos países do Leste Europeu, todos possuíam mulheres

¹⁶Caire (2002) não evidencia o significado da sigla.

¹⁷Caire (2002) apenas faz um breve resgate histórico, não atribuindo maiores detalhes.

nas Forças Armadas. A Jamaica teve suas primeiras cinco oficiais desfilando em 1º de abril de 1977. (CAIRE, 2002)

No que concerne ao Extremo Oriente, China, Taiwan, Japão, Coréia, Vietnã, Tailândia, Birmânia e Indonésia, também já possuíam pessoal militar feminino. No Oriente Médio, além de Israel, podemos citar a Jordânia e o Iraque, países onde elas também estavam inseridas. Os países do continente Africano, têm uma postura pioneira se comparado a outros países considerados mais desenvolvidos, pois tinham um interesse cada vez maior por mulher militar. Desta maneira, podemos fazer referencia a alguns países que elas estavam presentes nas Forças Armadas como: Argélia, Tunísia, Marrocos, Egito, Líbia, Gabão, a antiga Níger, hoje Zâmbia, Malawi e Zimbábwe. Nas ex - colônias inglesas temos: Nigéria, Quênia, Gana, Rodésia e África do Sul. Em se tratando da República de Camarões, existia um sistema de instrução militar obrigatório de 45 dias e na Costa do Marfim havia um serviço cívico feminino obrigatório. Os únicos lugares que Caire (2002) não havia encontrado até 1979 abertura à mulher nas Forças Armadas estavam na América do Sul e Central. O México era a única exceção na América Latina, que já tinha inserido pessoal militar feminino com contrato curto. Trabalharemos este país mais adiante.

As especialidades de emprego que poderiam ser utilizadas para o pessoal feminino na época eram três; utilizá-lo, em sua maioria, na reserva, com um núcleo da atividade limitado a algumas especialidades. Este sistema era mais usado na Rússia, nos países do Leste Europeu e da China Popular. Outra modalidade de emprego dentro das Forças Armadas seria o serviço militar obrigatório, enquanto se conservava um núcleo restrito na ativa, sistema que era usado pelos Israelenses. A terceira solução, seria a utilização do pessoal feminino tanto na ativa como na reserva. Este era o sistema anglo-saxão (CAIRE, 2002). Iremos observar através do exemplo a ser dado pelos países que adotam certa especialidade e como isso funcionava na prática.

1.2.1 O emprego de pessoal feminino

Segundo Caire (2002), os princípios usados para o emprego de mulheres na extinta Forças Armadas Soviéticas, nos países do Leste e na China Popular eram:

- que poucas mulheres devem servir na ativa durante o tempo de paz. Para um povo que se diz pacifista repugna a ideia de ver mulheres desfilando uniformizadas;

- que as mulheres devem ser mobilizadas em tempo de guerra, devendo receber uma formação preliminar intensiva no tempo de paz e;
- é recomendado que a defesa territorial seja organizada a partir das forças locais paramilitares, participando toda a população ativa. Assim várias mulheres estavam presentes ao lado dos homens nas forças territoriais ou milícias.

No caso específico da Ex-URSS, embora um grande número de mulheres fossem empregadas nas forças armadas russas durante a Segunda Guerra Mundial, sua quantidade em tempo de paz era bastante limitada. O recrutamento era feito entre aquelas que tinham de 19 a 25 anos, solteiras e que não obtinham a guarda de crianças, mas lembrando que as crianças dos dois sexos, entre 7 e 14 anos de idade, recebiam sua iniciação militar em organização da juventude, ou seja, a partir da citada idade todos recebiam formação militar. Elas podiam engajar por 2, 4 ou 6 anos, sendo que depois do primeiro reengajamento, era comum que os próximos seriam apenas para a reserva. Quando deixavam o serviço ativo antes dos quarenta anos, permaneciam na reserva até atingir esta idade. Para os homens a idade limite para os deveres de defesa era de cinquenta anos. As funções que elas exerciam na Ex-URSS também eram bastante restritas.

Elas eram empregadas, primordialmente, nos serviços de saúde, nas comunicações, nas funções de Estado-Maior, nas atividades culturais e esportivas, nos cargos de intérprete, professoras nas escolas e academias militares, ensinando língua estrangeira e matemática. Sendo assim, as mulheres na Ex-URSS só eram chamadas para ocupar as funções que eram previstas nos quadros de efetivos para as reservistas femininas em caso de mobilização. Só as mulheres entre 19 e 40 anos, que tinham formação médica ou especializadas em comunicação, informática, química, podiam, em tempo de paz, fazer parte do cadastro militar, convocadas para períodos de instrução e, caso voluntárias, admitidas na ativa.

Outro exemplo, é o papel que as mulheres desempenham na extinta Iugoslávia. Tanto homens quanto mulheres, de 16 a 65 anos de idade, estavam previstos para fazer parte do exército popular, que constituía o núcleo ativo e era a forma de defesa imediata contra o invasor, uma vez que a guerra defensiva era aquela que todo povo pegava em armas. Eles eram previstos para sustentar um corpo permanente de batalha. Além do exército popular existiam formações de defesa territorial, cuja organização era descentralizada e que treinavam mobilizações de pessoas. Estas organizações, que tinham como objetivo principal a defesa de suas regiões de origem contra um possível agressor, possuíam homens e mulheres. Tanto moças quanto rapazes começavam a receber formação básica militar a partir dos dezesseis

anos. Depois, dentro da comuna, da fábrica ou da cooperativa é que ocorria o treinamento e eram equipadas às unidades territoriais, onde as mulheres cumpriam missões em absoluto pé de igualdade. Estas unidades, por sua vez, estavam responsáveis, dentro do seu limite, por todas as medidas defensivas locais. As atividades eram coordenadas e dirigidas, em diferentes escalões, pelo conselho de defesa que se reproduziam ao exército popular.

Os demais países do Leste Europeu, segundo Caire (2002), praticavam o sistema inspirado no da Ex-URSS e da extinta Iugoslávia. Sendo assim, temos:

- uma formação militar intensiva de mulheres, sem que elas fossem obrigadas ao serviço militar, com o objetivo de se obter uma reserva feminina para pronto emprego;
- a utilização de mulheres nas milícias territoriais, e,
- um contingente feminino no exército, isso no período de paz, sendo de pouca importância e limitados a algumas tarefas especializadas.

Esse procedimento permitia que as mulheres participassem da defesa de seu país como especialistas e como combatentes. Lembrando que as mulheres deveriam ser mobilizadas em tempo de guerra, devendo receber uma formação preliminar intensiva no tempo de paz.

Outra maneira em que se atribuía a participação de mulheres na defesa do país seria no serviço militar obrigatório, o qual esteve presente em Israel e que utilizaremos como exemplo. Assim, o serviço militar obrigatório era precedido por uma preparação militar muito rigorosa na GADNA, uma organização da juventude, como nos países do Leste Europeu, que tinha o mesmo modelo de preparação militar encontrado na Ex-URSS. Compreendia seções navais e aeronáuticas. A preparação naval era quase obrigatória para rapazes e moças de 14 a 18 anos de idade. A organização do GADNA era de responsabilidade do Ministério de Educação Nacional conjuntamente com o Ministério da Defesa. Seus programas e métodos eram calcados no escotismo e o treinamento militar e desportivo era intenso. Para os(as) trabalhadores(as), acordos eram feitos com os donos de empresas para que se conseguissem tal preparação. Também existiam os batalhões de voluntários para aqueles que não estudavam e nem trabalhavam. A participação era grande.

No tocante ao emprego do pessoal do sexo feminino tanto na ativa quanto na reserva, podemos falar dos países anglo-saxões. Assim usaremos como exemplos a Inglaterra, Canadá e Estado Unidos. Assim, na Inglaterra seus três corpos, Corpo Feminino de Exército Real (Women Royal Army Corps – WRAC), Serviço Feminino da Marinha Real (Women Royal Navy Service – WRNS) e seção Feminina da Real Força Aérea (Women Royal Air Force – WRAF), foram definitivamente integrados às forças britânicas por uma lei parlamentar de

janeiro de 1949. A partir de 1966, as unidades da WRAC independentes, que eram unidades de formação e companhias autônomas, entraram num processo de desativação. Desta forma, visando à supressão das particularidades das WRACs, em 1976 o Ministério da Defesa britânico fez recomendações sobre o citado tema.

À título de explicação e entendimento de como ocorriam as promoções, é importante salientar que as promoções e a formação eram distintas. Para as WRACs com relação aos homens, em parte para as WRNS e um pouco mais para as WRAFs. A formação das oficiais e graduadas do WRAC era feita na escola de Camberley e a formação dos recrutas no centro de formação feminina de Guildford, nesta existiam instrutores dos dois sexos. Dentro daquela, as promoções eram distintas para as oficiais do WRAC e parcialmente para suas graduadas que passavam pela escola de Camberley. Já a formação para as WRAFs e também para as WRNSs era realizada em nível de oficiais na escola da RAF, em Cramwell, e na Escola Real de Dartmouth, mas a promoção era totalmente distinta para as WRNS em relação aos homens e para as WRAFs ela se apresentava de forma idêntica, com exceção para oito postos de oficiais superiores e alguns postos de graduadas que correspondiam às funções de administração e instrução de Seção.

Quando o assunto são os vínculos com relação ao serviço, estes eram os mesmos do masculino¹⁸. Para as reservas, além daquele pessoal feminino da reserva de cada instituição que faz parte das Forças Armadas, o exército britânico tinha uma formação específica. Eram submetidas a estágios de 15 dias no centro feminino de Guildford. No tocante às especialidades as quais as mulheres do WRACs atuavam, naquela época, serviam em mais de quarenta especialidades, como na área de ensino no Corpo de Educação do Exército Real e nas funções técnicas no Corpo Real de Engenheiros Elétricos e Mecânicos. O estado-maior britânico havia decidido que as mulheres, mesmo sem desempenhar atividades de combate, poderiam ser classificadas em unidades combatentes na artilharia, engenharia, infantaria e nos batalhões da reserva da engenharia, das comunicações e da administração.

¹⁸ Para as oficiais os vínculos com relação ao serviço se davam através da outorga da fé pública mediante documento assinado pela própria rainha e só poderia ser retirada em casos extremamente graves. Para tanto existiam as comissões permanentes da ativa, até os 55 anos; as especiais, 16 anos depois dos 21 anos, para ter direito a reserva aos 38 anos de idade. E as curtas que seriam contratos de dois anos na ativa e seis na reserva. Com relação às comissões relacionadas ao suprimento da tropa, no caso a intendência, era de interesse daquelas que atingiam o oficialato vindas das fileiras. (CAIRE, 2002)

No caso das graduadas, além do engajamento clássico, existia a “nota de engajamento” que seria a vinculação do estado por 22 anos, mas podendo ser rompido o contrato pela graduada se fosse dado um aviso prévio de 18 meses. Não havia uma renovação por demanda, exceto para aquelas que completassem os 22 anos de serviço, a fim de atender o limite de idade de 55 anos. Para as recrutas que não eram movimentadas, herança da guerra, no caso aqui chamado de serviço local, às engajadas era permitido, até a graduação de cabo, escolher uma guarnição e o serviço por contrato curto, a renovação podendo chegar até os 15 anos de serviço. (CAIRE, 2002)

Para tanto, as WRACs eram treinadas para o comando no terreno e formadas para a chefia de seção. Na RAF, quase todas as especialidades já se encontravam abertas ao pessoal feminino, exceto as de combate, que em geral correspondia ao pessoal de vôo. Como especialistas no carregamento de aeronaves, especialidade existente há muito tempo na RAF, como membros da tripulação elas deviam supervisionar a carga dos aviões e o serviço a bordo dos transportes de curso longo. A partir de 1970, as graduadas puderam ser utilizadas na manutenção técnica de aeronaves e na eletrônica. Também estavam disponíveis naquela época às mulheres os postos de controle e defesa aérea.

No WRNS as possibilidades de emprego passaram a melhorar à medida que foram abertas as funções em terra. Também tínhamos a presença das enfermeiras, as que pertenciam ao QARANC¹⁹ (exército terrestre) as quais podiam frequentar os cursos civis ou aqueles realizados entre as armas de especialização para servir nos hospitais e também recebiam uma formação física para o preparo do desempenho operacional em tempo de guerra. E também as que estavam no PMRAFNS²⁰ (força aérea), não apenas aquelas que trabalhavam no carregamento de aeronave e as operadoras de ambulância do ar, com recrutamento misto, também as outras enfermeiras tiravam cursos de formação aeromédica e tinham experiência aeronáutica suficiente para missões de evacuação, quando necessário.

O nosso outro exemplo, o Canadá, o que favoreceu a readmissão das mulheres nas Forças Armadas foi à assinatura do Tratado do Atlântico Norte e a eclosão da Guerra da Coreia, em 1950. A divisão feminina (WD) da força aérea canadense foi quem teve a primeira iniciativa, em março de 1951 com um efetivo de 80 recrutas. Em seguida foi a vez do Corpo Feminino do Exército Canadense (*Canadian Women Army Corps – CWAC*), em junho de 1954 e o WRNS em janeiro de 1955. A partir de 1953 a força aérea atinge o recorde de 3 mil recrutas. As mulheres estavam presentes em 28 especialidades, entre elas o controle aéreo. No exército terrestre o efetivo estava restrito a uma centena de enfermeiras. Na Marinha canadense a quantidade também estava restrita a 35 oficiais e a 365 WRNS. Em 1966 com a criação das Forças Armadas Unificadas Canadenses, resultou na supressão dos três corpos femininos e das três forças singulares.

Em 1971, a Comissão Real de Pesquisa sobre a Situação da Mulher canadense, criada em 1967, fez recomendações favoráveis ao emprego feminino nas forças armadas, as quais foram aprovadas pelo Conselho de Defesa e pelo Ministro da defesa nacional. A única restrição para o emprego ocorreu nas funções de combate, nos postos isolados e além-mar.

¹⁹ O autor não evidencia qual é o significado literal da sigla.

²⁰ O autor não evidencia qual é o significado literal da sigla.

Assim, todos os postos dos oficiais e graduados ligados ao combate não estavam acessíveis às mulheres, devido ao impedimento em relação ao combate.

Nosso último exemplo, os Estados Unidos da América. Naquele país, com o término da Guerra, em 1945, existiam 266.256 mulheres uniformizadas, sendo a maior parte posteriormente desmobilizada. Algumas permaneceram regidas por estatuto temporário. E assim, segundo Caire (2002), o Departamento de Defesa solicitou ao Congresso que as mulheres fossem admitidas sem se utilizar um estatuto temporário. Com uma lei de 17 de junho de 1948, a Lei de Integração das Mulheres nas Forças Armadas, autorizou-se a assimilação dessas e supriu a *Women's Reserve*, reserva feminina, que era uma entidade separada. As enfermeiras tinham sido integradas, por uma lei de 1947, no exército e na Marinha; na força aérea por uma lei de 1949. As reservas femininas da Guarda Costeira, dissolvidas em 1947, foram restabelecidas em 1959, e apenas em 1973 foram integradas nas forças armadas.

Mesmo assim, nesse momento, ainda permanecia muitas diferenças em relação ao estatuto do pessoal masculino como, por exemplo, o acesso aos postos era limitado, no caso tenente-coronel ou capitão-tenente na Marinha, sendo a percentagem fixada de no máximo 2% dos efetivos e 1% nos fuzileiros navais. Uma lei de 8 de novembro de 1967 acaba com os limites para o acesso e para os efetivos. Já em 1969 o presidente dos Estados Unidos criou uma comissão com o objetivo de fazer um plano progressivo que abolisse a conscrição obrigatória e ao mesmo tempo se criasse um exército voluntário composto exclusivamente dessas. Caminhando em uma direção oposta, em 1972, o secretário da defesa apresentou um relatório ao presidente solicitando a prática de uma política de utilização intensa das mulheres militares. Afirmou que o problema com a mão-de-obra não poderia ser resolvido sem o concurso do voluntariado feminino. A partir de abril do mesmo ano, o Departamento de Defesa preocupou-se em rever todas as leis e todos os regulamentos nos quais exista uma distinção entre os sexos. Assim, a partir de setembro de 1972 uma providência referente às mulheres militares foi posta em prática: foi tratado de institucionalizar rapidamente a igualdade de oportunidade de direitos das mulheres, seja na formação e na promoção, ou no emprego.

Desta maneira, foi nomeado em abril de 1972, um secretário adjunto da defesa para “a igualdade de oportunidade”, como lembra Caire (2002), na verdade seria uma igualdade de chances entre homens e mulheres nas forças armadas. O Programa Federal para Mulheres (FWP) obrigou a nomeação, em todos os departamentos ministeriais, de encarregados devido

a efetivação de alguns objetivos como, criar o quadro regulamentar necessário para aperfeiçoar a igualdade de direitos e de chances dos dois sexos; eliminar atitudes, costumes e hábitos que estava afastando as mulheres de certas ocupações, impedindo-as de alcançar os altos níveis de responsabilidade e encorajar as mulheres qualificadas a concorrerem aos exames dos postos federais importantes. Assim, um grande número de regras discriminatórias foi suprimido. Só que as militares não se consideravam em igualdade de condições com os homens em relação aos soldos, cooperativas, tratamento médico, seguridade social e aposentadoria, ou seja, não tinham efetivamente a implementação da igualdade.

É bom salientar que a integração completa do pessoal feminino nas Forças Armadas, já havia ocorrido a partir de 1970 na marinha e foi seguida pelas outras instituições. Ainda sobre a integração feminina, segundo Caire (2002, p. 213):

O sistema antigo estabelecia que as mulheres deveriam ter uma cadeia de comando particular: divisão especializada no estado-maior, com diretor feminino, diretoras ou conselheiras em todos os níveis importantes da hierarquia, unidades femininas de enquadramento-formação e recrutamento particulares-alojamentos separados. Tudo isso desapareceu gradativamente, inclusive para as WACs que serviam antes, tanto que os quadros de mobilização de reservas femininas são agora integrados nas unidades mistas do exército terrestre. O plano para suprimir o Corpo Feminino do Exército (WAC) como entidade particular foi terminado por completo em 1978.

Acompanhando este movimento de igualdade de oportunidades e direito das mulheres dentro das Forças Armadas estadunidenses, temos que as atribuições ligadas ao comando, como aqueles com relação aos problemas de emprego, de recrutamento, de formação, de prosseguimento da carreira e de administração, foram progressivamente transferidos para os diferentes comandos e as agências especializadas nessas tarefas, ou seja, foram passadas para os mesmos comandos e agências do pessoal masculino. Desta maneira, as oficiais do exército terrestre passaram a não possuir uma hierarquia paralela. No tocante à organização das unidades, houve a supressão daquelas exclusivamente para mulheres, com enquadramento feminino; a atribuição de comando feminino nas unidades mistas. Na USAF, as últimas unidades de mulheres foram suprimidas apenas em 1976. O pessoal feminino foi todo enquadrado pelos comandantes de unidades, os quais ficaram responsáveis por resolverem todos os problemas, inclusive os específicos da via hierárquica normal. Já a marinha manteve as oficiais dos alojamentos femininos nas bases navais.²¹

²¹ É importante salientar, segundo Caire (2002), que nos Estados Unidos, a pressão dos movimentos feminista era muito forte. Em 1951 surge o DACOWITS (Defense Advisory Committee on Women in the Services)–

Havia outra forma de recrutamento aberta às mulheres, em caráter experimental depois de 1969 e definitivamente após 1972, o Corpo de Treinamento de Oficiais da Reserva (*Reserve Officer Training Corps* – ROTC). Além do ROTC, existiam os NROTC (Reserva da Marinha) e os AFROTC (Reserva da Força Aérea).

O ROTC é uma instituição americana muito original. As forças armadas dos EUA têm relação muito estreita e chegam inclusive a coabitar com os estabelecimentos de ensino para formação inicial, formação profissional e até mesmo para cursos de reciclagem. Existem oficiais das quatro forças singulares empregados em tempo integral nos programas “ROTC”, que são células formativas de oficiais que funcionam dentro das próprias faculdades e universidades conveniadas. Assim, um corpo de cadetes militares bastante conhecidos de 450 integrantes (dos quais 25 mulheres) compartilha o campus da Universidade de Virgínia Tech, em Blacksburg, com milhares de outros estudantes dessa universidade. Os candidatos a oficiais desses ROTCs passam quatro semanas durante as férias escolares numa base americana para a instrução militar. Esse campo de verão foi aberto às mulheres em 1976 (inclui a preparação para o combate). (CAIRE, 2002, p.220).

Desta forma, alguns beneficiários dos cursos conseguiam bolsas de ensino, que pagavam as taxas das Universidades, dos laboratórios e dos livros, os quais eram muito caros nos Estados Unidos, recebiam também uma remuneração, para suprir a subsistência, de 100 dólares por mês. Eram bolsas de dois a quatro anos e os estudantes tinham a liberdade para escolher as disciplinas que quisessem, só eram obrigados a um período de atividade nas Forças Armadas americana correspondente à duração da bolsa conseguida. Outro tipo de

Comitê Consultor da Defesa sobre as Mulheres nas Forças - criado pelo então Secretário de Defesa General Georges C. Marshall. Esse comitê, sem vencimentos, reunia com base numa repartição eqüitativa dos aspectos profissionais e geográficos, cinquenta mulheres selecionadas em função de seu sucesso seja nas atividades privadas, seja nas atividades públicas. Eram nomeadas por três anos individualmente, não se levava em consideração se elas representavam alguma organização ou associação, se reuniam duas vezes por ano no Pentágono. Tinha por missão facilitar a troca de informações e pontos de vista entre o exército e a nação americana. Elas podiam explicar o papel da mulher militar e batalhar para que a admissão ao serviço nas Forças Armadas se tornasse uma carreira feminina. Também eram encarregadas de aconselhar o departamento sobre a política aplicável ao segmento feminino. Desta forma, elas faziam recomendações apropriadas para aumentar a utilização efetiva da capacidade desse pessoal. Outro ponto que elas divulgavam era com relação às condições de alojamento, de formação, de lazer e, sobretudo, as condições relativas ao bem-estar da mulher nas forças armadas.

Ainda segundo o mesmo autor, a Doutora Anna Howard Shaw, em 1919, declarou diante do escritório americano do trabalho ao falar sobre as mulheres, que “nenhum ser humano pode dizer o que o outro é capaz de fazer, a menos que tenha a oportunidade de testar sua afirmação. Isso, no entanto, é o que tem sido feito em relação às mulheres”. Com o objetivo de se evitar tal reprodução, os americanos, em 1972, fizeram uma emenda à constituição, chamada “Emenda de Igualdade de Direitos”, afirma, “A igualdade de direitos perante a lei não poderá ser recusada ou diminuída pelos Estados Unidos ou por qualquer dos estados membros em razão do sexo.” Apesar do progresso alcançado, o congresso pretendia apagar completamente qualquer traço de discriminação contra a mulher nas leis federais e estaduais.

beneficiários só recebia uma verba de subsistência durante a duração dos estudos. Aqueles que obtêm as bolsas eram recrutados como oficiais regulares, ou seja, eles recebiam uma comissão de oficial da ativa que lhes dava o direito ao estudo de oficial de carreira. Aqueles que não tinham bolsas, mas fizeram por merecer o título de graduado militar distinto, os primeiros dentro do limite de 5% a 10%, podiam ser comissionados como oficiais regulares.

Outros podiam fazer a escolha de ficar em uma simples comissão de oficiais da reserva, objetivando fazer parte da reserva principal, com obrigações nos períodos regulares, seja a de solicitar a atividade pelo período de seis a vinte e quatro meses. Quando esse período terminava, eles podiam optar pelo estatuto da reserva ativa, *Reserve Officer on extended duty*, que correspondia a um serviço voluntário de no máximo 20 anos, com uma obrigação simples e inicial de trinta e seis meses, sendo que o engajamento prévio seria de seis ou vinte e quatro meses.

Outro tema importante de ser trabalhado e que diz respeito também aos EUA é o ingresso das mulheres nas academias militares. Este teve início em 1973. Enquanto acontecia esta discussão, houve um novo engajamento em outro terreno. Duas mulheres haviam entrado com um recurso judicial, com o apoio de dois membros do Congresso, contra a recusa de suas admissões à academia da marinha e à da força aérea. Nesse sentido:

O Juiz Oliver Gasch, da Corte Distrital Americana de Washington, rejeitou seus pleitos argumentando que o interesse legítimo do governo tinha sido preservado com tais recusas. Como as mulheres estavam excluídas do combate, seria normal que lhes fosse negado o acesso a escolas que têm por objetivo 'a preparação de rapazes para garantir o desempenho de missões de comando em unidades de combate'. Isso era confirmado, segundo ele, por um projeto de lei do Departamento de Saúde, Educação e Bem-estar (HEW) que assegurava uma grande igualdade aos dois sexos no plano da educação, mas isentava formalmente as escolas militares dos níveis secundário e superior (inclusive as academias) da obrigação de admitir automaticamente as postulantes. A Corte Americana de Apelação também recusou, em julho de 1974, a demanda excepcional por uma revisão imediata daquela decisão. Ela julgou, ao contrário, que o dossiê não tinha sido estudado de modo muito objetivo e reenviou o processo, em 27 de novembro de 1974, para o juiz federal do distrito de Washington. Este último, afirmou a corte, tinha tomado a decisão com base em disposições feitas por pessoas acusadas de favorecer a adoção de medidas discriminatórias anticonstitucionais contra as mulheres. O governo poderia, para acelerar as coisas, ter remetido a questão à Corte Suprema, mas decidiu deixar correr o processo judiciário (CAIRE, 2002, p. 223).

Naquele momento o debate foi retomado no Congresso, só que sem permitir o afastamento do objetivo que era a votação de um projeto de lei favorável ao ingresso das

mulheres nas academias militares. Assim, restou ao Pentágono a solução das questões materiais decorrentes da sanção do presidente Ford, em 7 de outubro de 1975, à Lei de Autorização da Convocação Militar. Foi a partir desse que foram abertas as portas às mulheres de West Point (exército), de Annapolis (marinha) e de Colorado (força aérea), sendo uma grande revolução para as estadunidenses. As mulheres foram admitidas dentro de um limite de 10% do efetivo, entre as diplomadas do bacharelado de ciências. Entraram 156 na Academia de Colorado Springs em 28 de junho de 1976 por quatro anos, 81 na Academia de Annapolis e 119 em West Point. Os recrutamentos para 1977, 1978 e 1979 tiveram um total de 348, 402 e 373, respectivamente, respeitando as mesmas proporções de 10%. (CAIRE, 2002) O programa de formação foi comum, tirando as adaptações devidas às diferenças fisiológicas (provas esportivas e de combate). Foram criados alojamentos separados e também houve nomeações de oficiais instrutoras para suprir a falta do segundo ano feminino no enquadramento. Assim, essas oficiais tiveram uma formação intensa no que diz respeito aos estudos militares, dos exercícios no terreno, do cerimonial militar, etc. Aos esportes e às competições esportivas foram atribuídos uma maior importância, resultando em resultados surpreendentes.

As primeiras cadetes integradas em 1976 se formaram em 1980. As taxas de desistência foram de 97 para 156 admitidas na força aérea e 62 para 119 no exército.²² As primeiras da turma de West Point escolheram armas combatentes, com exceção daquelas de combate aproximado, como infantaria e blindados, que lhes eram proibidas. Assim, foram 7 na artilharia de campanha, 11 na artilharia antiaérea e 3 na aviação do exército. Seis optaram pela engenharia, 10 pelas comunicações.²³ (CAIRE, 2002)

Outro fato importante de mencionar é que as mulheres foram afastadas das especialidades consideradas masculinas nos anos que seguiram à guerra, como, notadamente na pilotagem, na condução de veículos, na mecânica e na polícia militar. A maioria delas desejava continuar em suas especialidades, mas foram obrigadas a se reciclarem para atividades consideradas especificamente femininas ou pedir demissão. Só a partir de 1967,

²² O autor não fala sobre o número de desistências da Marinha.

²³ Segundo Caire (2009), para as feministas da época, mesmo com o acesso quase total que as americanas tiveram nas especialidades técnicas das Forças Armadas americanas, as feministas *obstinadas* continuavam dizendo que eram apenas gestos simbólicos quando se tratava de novos empregos técnicos abertos às mulheres. Para o autor isso não é verdade.

Segundo o autor, o estudo da experiência americana nos mostra que certas conquistas não se deviam ao consenso geral e sim, em grande parte, às pressões dos movimentos feministas. E como já salientava o autor, essa era uma experiência e foi muito preciosa sob todos os aspectos, servindo de exemplo para outros exércitos do mundo, quer seja positiva, quer seja negativa. E podemos perceber isso nas Forças Armadas brasileiras, mas esse ponto será abordado mais adiante, em um outro capítulo.

com a pressão da opinião pública e dos *grupamentos* feministas, que pôde ser sentida mudança nas atitudes e cada força singular providenciou a cessação de todas as discriminações injustificadas. Os resultados ficaram mais evidentes a partir de 1972. Um exemplo é que 25% das especialidades ocupacionais do exército terrestre, grupos de especialistas do exército, estavam abertos às mulheres.

Iremos abrir um parêntese na sequência apresentada para falarmos, de forma breve, de um país específico, o qual seria Portugal, devido a sua relação histórica com nosso país e o início da formação de nossas Forças Armadas. Desta maneira, Portugal, segundo Helena Carreiras (2007), deu seus primeiros passos de forma relativamente inesperado para uma inserção do sexo feminino com pleno estatuto militar e em tempo de paz no ano de 1988 quando duas jovens foram aceitas para o curso de pilotagem aeronáutica na Academia da Força Aérea. A partir desse momento as outras forças foram progressivamente admitindo mulheres nas suas fileiras nos vários estabelecimentos de ensino superior. Nesse sentido a autora evidencia:

No final de 1991, um primeiro grupo de 56 recrutas, selecionadas entre 239 candidatas, foram admitidas à prestação voluntária do serviço militar na Força Aérea; em Março de 1992, o Exército admitiu 34 jovens com vista ao cumprimento do serviço militar, e no mesmo ano abriu as portas da Escola de Sargentos do Exército e da Academia Militar as cadetes do sexo feminino; e do mesmo modo, na Marinha foram dados em Dezembro de 1992 os primeiros passos na admissão de pessoal feminino com o recrutamento de um primeiro contingente de 80 mulheres. Nos anos seguintes o número de candidatas ampliou-se significativamente. As jovens portuguesas parecem ter considerado esta uma oportunidade atrativa. Durante os anos de 1992 e 1993 cerca de 3500 mulheres apresentaram a sua candidatura aos três ramos das Forças Armadas e nos anos seguintes o número de candidatas foi sempre superior ao número daquelas efetivamente incorporadas. Após uma década de rápido crescimento numérico, no ano de 2006 cerca de 4400 mulheres serviam como voluntárias nas Forças Armadas Portuguesas, desempenhando as suas tarefas num conjunto amplo de especialidades e posições. (CARREIRAS, 2007, p. 2).

Outro ponto importante a destacar é que em 1996 houve a eliminação das restrições existentes no acesso feminino às armas combatentes do exército português. Esta abertura legislativa, segundo o testemunho de oficiais responsáveis na Academia Militar, resultou na prévia aceitação de uma mulher para o curso de Artilharia nessa Academia.

1.2.2 O emprego de pessoal feminino na América Latina

Dando continuidade ao debate, vamos trabalhar de forma breve com a América Latina para que possamos observar se as características sobre a inserção feminina nas Forças Armadas se aproximam, em maior ou em menor grau, com o que ocorreu ou ocorre no Brasil. Assim, prosseguindo com o debate feito no início deste capítulo sobre os motivos da inserção das mulheres nas Forças Armadas mundiais, Suzeley Kalil Mathias (2005) escreve um texto referente à incorporação feminina às Forças Armadas latino-americanas, em particular aos países que compõem o Mercosul, tendo o Brasil em primeiro plano. Segundo essa autora, o que tem em comum a entrada das mulheres nas Forças Armadas dos países do Mercosul é que estes eram países recém saídos dos chamados regimes autoritários-burocráticos, uma conceituação estabelecida por Guilherme O'Donnell. Em outro trabalho da mesma autora, que tem por objetivo avaliar as mulheres nas Forças Armadas e sua participação em missões de paz nos países do Cone Sul (Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai), a mesma observou que, além dos regimes burocrático-autoritários, também temos os motivos de ordem econômica, pois todos passaram por reformas que encerraram com os antigos modelos de desenvolvimento e adotaram com maior ou menor grau, com maior ou menor velocidade, o chamado “Consenso de Washington”.

Segundo Mathias (2005), diferentes das outras profissões esta não é consequência de reivindicações femininas, mas sim uma conquista apesar da ausência de interesses civil pelas questões militares. Boa parte das forças armadas latino-americanas tem a inserção feminina num contexto de crise econômica e democratização política ocorrido na década de 80. Os fatores que explicam essa incorporação estão intimamente relacionados com a democracia e crise, sendo esta última não necessariamente de caráter econômico e sim ligadas a crise de identidade civil e a confiança em relação às Forças Armadas.

Como já abordado anteriormente, apresentamos mais uma contribuição para os motivos que levam a integração das mulheres nas Forças Armadas. Assim, Mathias (2005), atribui a três fatores como sendo principais. A democracia é o primeiro deles, pois cada vez mais se exige maior igualdade na oferta de oportunidades para os cidadãos. O outro seria a mudança na forma de fazer a guerra, compreendendo as mudanças tecnológicas, como sofisticação dos armamentos, e administrativas, o qual influi na gestão da guerra.

O terceiro fator está ligado à percepção dos agentes sobre a função dos militares, que a autora denomina de fator psicossocial, levando-se em consideração a questão econômica,

como proventos e benefícios, e também o prestígio da profissão, resultando tanto do grau de legitimidade castrense, que está ligado à crise de identidade e grau de confiança da sociedade, como da pouca atração que a profissão teria para o sexo masculino. Um outro ponto que explica a abertura para as mulheres, ainda segundo a autora, seria o surgimento do voluntariado no recrutamento militar. Esses fatores mais gerais não deixam de estar relacionados aos motivos alocados anteriormente no que se refere à inserção feminina nas forças armadas mundiais. Sem esquecer que cada país e cada instituição que compõe as Forças Armadas têm as suas particularidades no tocante à forma como ocorre essa inserção e os motivos que levaram a esse acesso, ou seja, de acordo com suas conveniências e de acordo com os contextos sócio-econômicos e políticos.

Para tanto, o recrutamento militar feminino na América Latina teve seu início ao longo dos anos de 1980, colocando as mulheres nos quadros complementares das Forças Armadas, desempenhando funções de menor prestígio, uma vez que não são ligadas ao combate, como os cargos administrativos, de ensino e saúde. A presença feminina em agrupamentos de enfermagem ou como professoras e não como instrutoras, já fazia parte desde a década de 50 nas Forças Armadas, como na Argentina que criou um Corpo de Enfermagem para o Exército em 1960. Só que esses quadros não faziam parte da estrutura militar até os anos de 1980.

Desta maneira, a feminização das Forças Armadas da Argentina, a incorporação ocorre em 1980 através da Força Aérea. A inserção aos quadros de comando inicia-se em 1997 e vai até 2001. O que contribui para a incorporação de mulheres nas Forças Armadas Argentinas foram duas medidas tomadas no citado país, uma foi o abandono do Serviço Militar Obrigatório, levando a introdução do voluntariado, e, a outra, a abertura da educação militar, tornando-a um braço do ensino civil. Assim, juntando-se as mudanças citadas e mais o preceito constitucional da igualdade de gênero, as mulheres ganharam o direito de pertencer aos quadros permanentes das Forças Armadas. Só que da mesma forma que em outros países do mundo, as mulheres não podiam assumir funções na frente de combate, interferindo na possibilidade de elas poderem galgar postos de comando e chegarem um dia a comandar a instituição, ficando concentradas em postos de apoio ou auxiliar.

Mathias (2005) chama a atenção para o fato de a reforma militar não ter sido consequência de uma política traçada pelo meio civil, mas pelo contrário, muitas mudanças ocorreram da omissão civil e foi fruto da percepção negativa das Forças Armadas junto à sociedade civil, isso para a maioria dos casos. Assim, foi a necessidade de se justificarem à sociedade civil e de adaptação às novas exigências mundiais diante da questão da defesa, as

duas causas da modernização castrense, projeto este que incluía a incorporação feminina nas instituições militares. No tocante à transição do autoritarismo, este não foi apenas o motivo que levou à reestruturação, mas seu tipo determinou, mesmo que não completamente, a organização renovada das Forças Armadas da Argentina.

No que diz respeito ao Paraguai, em 1999 é que ocorre a incorporação feminina através do Exército no quadro complementar. Neste momento as mulheres não poderiam ascender ao oficialato superior. Mas as Forças Armadas tiveram alguma profissionalização nos últimos anos, o que levou à incorporação de mulheres em 2003 aos cargos de comando. A incorporação de mulheres, ainda que muito limitada diante de seus vizinhos; representou um avanço significativo no respeito aos direitos da mulher e no estabelecimento da igualdade de gênero. (MATHIAS, 2005)

Já na Bolívia, não há incorporação feminina legalizada. A iniciativa de participação feminina foi do Executivo. Segundo Mathias (2005), se consideramos que as Forças Armadas continuam a desempenhar legalmente o papel de contendedores da ordem pública, a mesma necessidade pode ter levado a abertura do Exército para as mulheres nos anos de 1980 e talvez isso possa explicar o porquê da não existência de uma incorporação real das mulheres às Forças Armadas, uma vez que não foi regulamentada e nem resultou de uma política específica tanto por parte das Forças Armadas como por parte do governo. Assim, a “incorporação” ocorreu, dentro dos moldes traçados acima, por meio do Exército, de 1981 a 1985 e em 2003, uma vez que nas outras Forças não se processou a “incorporação”. O que concerne às vagas abertas no Colégio Militar, ocorrerão por determinação do Executivo, ou seja, quando o ministro, junto com o presidente julgue fazê-lo. Uma vez tendo essa possibilidade de acesso, é permitido a essas mulheres ascender ao mais alto posto da hierarquia do Exército. Desde 1998 funciona um serviço pré-militar, de curta duração, para bacharéis que podem ser frequentados por ambos os sexos, mas isso não é requisito ou garantia para a incorporação castrense.

No tocante ao Uruguai, este abre as portas às mulheres em 1998, através do Exército, permite o acesso das mulheres às armas combatentes, ou seja, não tem nenhuma restrição para as mulheres nas Forças Armadas. A reforma permitiu que mulheres e homens tivessem o mesmo *status* militar. Um estudo feito pelo Exército demonstra que mais do que incorporar mulheres à força, o que se busca é uma integração entre homens e mulheres à vida militar, mas isso não quer dizer que não haja problemas. Mathias (2005) não atribui as mudanças ocorridas nas Forças Armadas Uruguia como sendo fruto da transição da ditadura para o

governo democrático. O que foi atribuído aos militares é o fato de as mudanças nas Forças Armadas terem sido promovidas sob seu estrito controle. E o que prevaleceu nas divisões internas foi a vontade profissional de afastar as Forças Armadas da política e promover a sua modernização procurando adaptarem-se ao mundo globalizado.

O Chile, junto com o Uruguai, é considerado um caso de igualdade de gênero nas Forças Armadas. Diferente das uruguaias, as chilenas só têm acesso às armas de combate na Força Aérea. Na Marinha e no Exército, a participação feminina fica restrita às áreas de apoio, isso não as impede de buscarem postos em nível de Estado-Maior e, assim, poderem chegar ao comando da instituição. Porém, dificilmente aquele que não está no centro do combate chega até o comando, como acontece com os homens.²⁴ Por outro lado, enquanto o serviço militar é obrigatório para os homens, para as mulheres ele se apresenta de forma voluntária, revelando-se a desigualdade que permanece no interior da sociedade castrense. Uma particularidade do Chile diz respeito ao papel fundamental do Parlamento na criação de serviços e na incorporação feminina nas Forças Armadas. Este país também criou uma modalidade de Serviço Militar para as mulheres.

Em cada um desses países o papel dos civis e militares dependeu da própria dinâmica dessas relações no processo político, o que também serviu como forma de explicar o grau de incidência do tipo de transição do autoritarismo para o governo democrático.²⁵ (Mathias, 2005) A autora também acredita que esses casos demonstrados podem ser generalizados para os demais países da América do Sul, que teve a incorporação feminina na maioria destes, e as mulheres estão afastadas dos postos combatentes, o que torna muito difícil que as mesmas atinjam postos de comando das respectivas Instituições.

No que concerne à presença feminina na carreira militar das Forças Armadas nos países da região andina, segundo Escobar (2009), houve uma incorporação mais recente de mulheres, com exceção da Colômbia e Bolívia. Os anos de ingresso variam de acordo com cada Força, seja do Exército, Marinha ou Força Aérea devido à relativa autonomia que se estende, ou seja, de acordo com uma conveniência institucional. Desta forma, começamos pela Colômbia que teve a inserção do sexo feminino na Força Terrestre em 1976 para Oficiais e em 1983 para Suboficiais; Força Naval – Oficiais em 1984 e Suboficiais em 1997 – e a Força Aérea em 1992 (Oficiais). Já o Peru no ano de 1998, sob iniciativa legal do Congresso da República, abrem as portas para as mulheres em todos os institutos de formação militar. No

²⁴ Ano de incorporação feminina na Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai e a integração de mulheres na forças armadas da OTAN, América Latia e Israel ver anexo B e E.

²⁵ Sobre as mulheres atualmente nas Forças Armadas pelo mundo ver anexo B.

Equador, as mulheres ingressaram na carreira militar em 2000 na Força Terrestre e na Força Aérea e em 2003 na Força Naval. No tocante à Venezuela o ingresso feminino em todas as Forças ocorre em 2001.²⁶

Segundo IEPADES²⁷ (2009), a decisão de incorporar as mulheres na América Central se deu sobre conflitos internos e se realizou sem a participação da sociedade civil e sem maior discussão pública sobre o tema, os movimentos de mulheres também estavam destruídos. Já no México ocorre o inverso. Com um movimento de mulheres mais antigo e organizado que o da América Central, o avanço das mulheres dentro da função militar tem sido mais lento. Um dos motivos pode ser atribuído ao antimilitarismo, que caracteriza as esquerdas latino-americanas, fazendo com que não seja motivo de atenção a ocupação desses espaços pelas mulheres. Outro motivo é que até aquele momento o Exército e a Marinha mexicana não tiveram problemas para preencher suas vagas e o serviço militar obrigatório tende a funcionar melhor. (IEPADES, 2009) Na Guatemala a inserção do sexo feminino foi oficializada em 1996, ingressando 25 mulheres nos diversos centros, exceção do centro de treinamento de sobrevivência. Em Honduras o ano de ingresso da mulher na carreira de oficial ocorreu em 1970 na Força Terrestre e na Força Aérea e em 1975 na Força Naval. No caso da Nicarágua²⁸, o Exército Popular Sandinista²⁹ incorporou mulheres desde sua criação e durante a guerra dos Contras, de 1981 a 1990.³⁰

No tocante aos países do Caribe, segundo Bobea (2009), a tendência de recrutamento e a formação de unidades femininas ocorreram de forma espaçada e progressivamente. Nas Forças de Defesa da Guiana (GDF) em 1967 foi estabelecido como parte de seus componentes a Womens's Army Corp (WAC), o qual tinha sessenta mulheres, e que no momento de sua fundação, enfrentava conflito com a Venezuela. Dez anos mais tarde, essa força armada feminina recrutou 268 soldados. Em 1997 contava com um total de 260 soldados, número que foi baixando até reduzir-se a 190 mulheres no mesmo ano. No ano de 2002, a WAC aumentou sua força para 260 mulheres incluindo as reservas. O papel atribuído ao WAC seria o de “promover um corpo de mulheres oficiais treinadas como uma reserva

²⁶ No anexo D conferir o quadro de ingresso, Corpos de Comando, Anos e patentes a que têm acesso as mulheres das Forças Armadas em países da região Andina e no anexo E ano de ingresso das mulheres na carreira de oficial nas forças armadas latino-americanas.

²⁷ Instituto de Enseñanza para El Desarrollo Sostenible – IEPADES, coordenado por Carmem Rosa de León-Escribano.

²⁸ Em 2007, a Nicarágua tornou-se o primeiro país da América Central cuja responsável máxima pela defesa era uma mulher, Ruth Tapia Roa.

²⁹ Único Exército da América Central derivado de uma guerrilha vitoriosa.

³⁰ Sobre El Salvador não foi possível obter dados. Anexo E podemos perceber o ano de ingresso das mulheres na carreira de oficial nas forças armadas latino-americanas.

rápida em tempos de emergência e para reforçar e substituir o elemento regular em tarefas de não combate” e assim que treinadas passavam o resto do tempo em casa, ou seja, uma integração condicionada. (BOBEA, 2009) Mas à medida que a situação da segurança nacional ficava complicada e se tinha uma demanda pelo emprego de forças, uma porcentagem das mulheres aceitas foram progressivamente passando do papel de reservistas para as forças regulares. Em um contexto de ameaças, no que diz respeito à defesa, as mulheres adquiriram treinamento como combatentes.

Porém, a partir de seu recrutamento inicial, ficou claro que as mulheres seriam empregadas em posições não relacionadas ao combate. Com relação às Forças Armadas guianenses, o contexto internacional era marcado pelos emergentes movimentos feministas e pela agenda das Nações Unidas com relação à projeção das questões de gênero, o que acabou repercutindo dentro da referida Força. Em 1975, foram aceitas duas oficiais formadas pela *Embry Riddle Aeronautical University*, da Flórida, como pilotos-membros do corpo aéreo da GDF, e o incentivo de estender ao segmento feminino os treinamentos nas escolas britânicas de aviação e de estudos especializados. Em nível nacional, a extensão do treinamento a oficiais mulheres também funcionou como um estímulo para certo nível de profissionalização.

Em meados dos anos de 1970, quatro soldadas mulheres foram admitidas no curso regular de oficiais (SOC), como uma pré-condição a sua promoção a cadetes oficiais. Contudo, somente três mulheres alcançaram o posto de tenente-coronel, que é o quarto posto da escala hierárquica. Mas elas têm o mesmo *status* que os homens em termos salariais, de treinamento e de privilégios. Segundo Bobea (2009), a documentação oficial destaca que elas são submetidas ao mesmo regime disciplinar e de sanções que seus companheiros homens. Entretanto a GDF não dá garantias de que as oficiais cheguem a exercer todas as possibilidades que a escala de patentes e funções oferece aos homens. No Saint Kitts e Nevis Defense Force – Força de São Cristovão e Nevis (SNDF), as mulheres eram apenas 15 oficiais em 1995, e só uma delas pertencia a uma posição hierárquica como suplente, enquanto as restantes pertenciam à reserva. No ano 2000, quando o exército tinha 200 indivíduos, o número aumentou para 39 mulheres, sem que se produzissem mudanças na distribuição das patentes. (BOBEA, 2009)

Com relação ao Jamaica Defense Force (JDF) a unidade de mulheres se formou em 1976, como uma subunidade do Batalhão de Apoio e Serviços. Atualmente, a JDF conta com 24 soldadas mulheres e a patente mais alta ocupada por elas é a de major. Mais recentemente, progressos têm sido registrados. Um exemplo é que mais mulheres tiveram a oportunidade de

treinar em academias locais e estrangeiras. Em se tratando de Belize, o pelotão feminino se formou em meados dos anos de 1980, dois anos depois da formação da *Belize Defense Force* (BDF), com uma força de trinta recrutas em serviços de escritório e almoxarifado, médicos e policiais. Em 1997, aos poucos, a tropa feminina aumentou sua representação para cinquenta oficiais, uma ocupando a patente de major, a mais alta até o ano de 2009. Algumas voluntárias passaram a formar a força marítima, aérea e algumas como cadetes. (BOBEA, 2009) O recrutamento de pessoal feminino não tem sido uma das prioridades da BDF, onde se estabeleceram quotas de ingresso para mulheres. Em 2003, o BDF aumentou sua força com 88 novos soldados com ausência de mulheres. No discurso de comemoração pelo ingresso de novos soldados, a ministra da Defesa Sylvia Flores insistiu no propósito de seu ministério em aumentar as capacidades técnicas, o capital humano e as diretrizes da instituição, mas a mesma não via a necessidade de se ter a presença de mulheres capazes em cada novo ingresso na instituição. Admite a carência de mulheres e que deve-se buscar corrigi - lá nos próximos ingressos e recrutamentos. (BOBEA, 2009)

A Trinidad and Tobago Defense Force (TTDF) teve sua formação em 1962. Segundo Bobea (2009), em 2009 contava com um ativo de 4.212 efetivos, a maioria concentrada no exército terrestre. Deste, 3.791 são homens e 421 são mulheres. O ingresso feminino ocorreu devido ao parecer do ministro de Segurança Nacional, em 20 de junho de 1980 que, seguindo a recomendação do Gabinete, estabelecia que em maio do mesmo ano se iniciaria e estenderia o recrutamento de mulheres para a instituição por um período de seis meses – julho a 31 de dezembro. Em novembro de 1979, o comandante do corpo de defesa assina um memorando interno o qual constava que as mulheres deveriam ter unidade separada da Força de Defesa, limitando, assim, as possibilidades de promoção para o pessoal feminino.

Em 2009 a força feminina dentro da TTDF era de 67% (279 oficiais) se concentrando no Exército, 30% (128 marinheiras) formavam parte da Guarda Costeira, e 3% (14 mulheres) estavam na Força Aérea. Com relação à hierarquia, do total de 179 altos oficiais de toda a força, somente 18 mulheres ocupavam patentes de alta hierarquia, em contraposição aos 161 homens. Das 18 oficiais de alta patente, 13 pertenciam ao Exército, três da Guarda Costeira e duas à Força Aérea. No Exército, as patentes que ocupavam eram uma de tenente-coronel, uma de major, duas de capitão, quatro de tenentes e quatro de segundo tenentes. (BOBEA, 2009)

De acordo com Bobea (2009), as soldadas mulheres recebiam a mesma capacitação que os homens, com possibilidades de modificações determinadas por um corpo de chefes de

defesa. Porém, o citado documento estabelece que o treinamento para as recrutas deveria seguir um período de três semanas, pois não incluía manejo de armas e outras capacitações às quais são submetidos os homens. Também estabeleceu-se que todos os acampamentos militares deveriam contar com facilidades para o treinamento de um pequeno batalhão de mulheres. A separação de homens e mulheres civis e militares nas instalações também foi estabelecida como pré-condição para a incorporação de mulheres na Forças Armadas.

No que concerne a Antigua Barbuda Defense Force (ABDF), teve sua formação em 1981. Em 1999 contava com uma força de 170 efetivos para a proteção da população de 69.108 habitantes. As mulheres foram incorporadas quando a ABDF se constituiu e teve nesse momento um grupo de doze soldados. Como nos demais países do Caribe, as mulheres ficaram encarregadas de funções administrativas e burocráticas. Em 1996 o contingente feminino aumentou para 233 e, em 1999, ocuparam posições de alta patentes, como oficial assistente e chefia. Até o final dos anos de 1990, nenhuma mulher havia sido incorporada ao serviço de guarda-costeira. (BOBEA, 2009)

Em se tratando da Royal Bahamas Defense Force (RBDF), esta teve sua formação em 1979 e até 1999 contava com um efetivo de 860, sendo que aproximadamente sessenta eram de mulheres. (BOBEA, 2009) As mulheres ingressaram na força em outubro de 1985, como resultado de uma decisão ministerial. O primeiro grupo era formado por 16 jovens cadetes os quais ingressaram com o objetivo de substituir oficiais da marinha encarregados de atividades administrativas em terra. No início de 1989 as mulheres haviam ocupado diferentes papéis dentro desse serviço, incluindo deveres executados em alto mar e participação no Departamento de Operações da Força. Em 1986 dez mulheres foram estabelecidas em navios da Defense Force. No ano de 1986, 54 mulheres estavam servindo, cinco delas eram oficiais. Em agosto de 2000, uma das oficiais foi promovida ao cargo de coronel suplente, sendo essa a patente de maior investidura até o ano de 1999. Segundo Bobea (2009), a RBDF parece ser a única força de defesa da região que envia mulheres para o alto mar de maneira regular.

Na República Dominicana o ingresso feminino ocorreu no ano de 1961. Em 1966, eram aproximadamente vinte mulheres na área de secretariado e cozinha. Na década de 1970, elas ingressaram como professoras de inglês nas instituições educativas, tanto no Exército como nas Forças Armadas e ficou assim até o início dos anos de 1980. Então, as poucas mulheres que se alistaram foram recrutadas como assimiladas.³¹ Em 1981, criou-se o Corpo Médico

³¹ Segundo Bobea (2009), assimilados é “todo pessoal da classe civil que, amparado por uma nomeação do Poder Executivo, e em virtude de uma profissão, arte ou ofício, preste serviço ou trabalhe na Forças Armadas, ou em uma de suas dependências onde requerem seus serviços, com os direitos, deveres e exceções a respeito dos

Feminino, que incorporou o primeiro grupo de oficiais formado por quatro mulheres – duas do Exército, uma da Marinha de Guerra e uma da Força Aérea, com cargos de tenente e capitão. Além das mulheres oficiais realizarem funções profissionais, em mais de duas décadas, seis oficiais foram promovidas à posição de general e general de brigada, nenhuma delas possuía funções de mando, nenhuma ocupava posição de direção apesar de cumprirem com os requisitos que esses postos demandavam, ou seja, nenhuma mulher dirigia um batalhão ou brigada e, em sua maioria, estava limitada à posição de auxiliares. Segundo Bobsa (2009), em médio prazo não parece existir as condições institucionais ou a disposição por parte das autoridades militar e política para alegar às mulheres os cargos de direção. Em 1999, as Forças Armadas contavam com um efetivo de 45 mil, sendo que deste, 6.682 eram mulheres e estavam divididas dentre as Forças Armadas: no Exército Nacional eram 2.369, na Marinha de Guerra eram 1.326, na Força Aérea eram 2.987. Até 2009, as mulheres que estudaram como oficiais de combate ingressaram na academia militar no ano de 2001. Somente uma, graduada em El Salvador, era piloto de helicóptero; outra era piloto de avião graduada no país. No que se refere a generais, havia duas mulheres no Exército Nacional, uma médica e outra advogada. Na Força Aérea havia duas oficiais, uma engenheira geógrafa e outra médica. Na Marinha existiam duas mulheres no oficialato.

Desta maneira, podemos perceber que quando se trata da utilização de trabalho feminino para fins militares, principalmente se comparamos a situação no nosso país e alguns outros com a dos países que se envolveram diretamente em grandes conflitos, exemplo, as duas grandes guerras, o quanto estamos atrasados historicamente. Essa participação não foi tranquila e sem resistências. Mas, como diria Baquim (2009, p. 151), “quando os interesses dos mais diversos países são ameaçados, as mulheres são facilmente aceitas e até convocadas compulsoriamente, para depois serem relegadas a postos inferiores ou simplesmente voltarem a ‘governar a casa’”

E nas Forças Armadas brasileiras, quando essas mulheres entram? Como elas estão hoje em dia? Em se tratando do nosso objeto de pesquisa, como que ocorre esta inserção? No próximo capítulo iremos entrar na esfera das Forças Armadas brasileira e especificamente na Marinha Brasileira, procurando responder a essas perguntas feitas aqui e para que possamos problematizar como este processo de inserção ocorreu e ainda ocorre nos dias de hoje.

militares em serviço ativo, exceto as sanções disciplinares e privativas de liberdade, que serão substituídas por multas”. (BOBSA, 2009. p. 134)

2 MULHERES NAS FORÇAS ARMADAS: UMA RELAÇÃO HARMONIOSA?

Neste capítulo, damos início ao nosso foco de pesquisa, abordamos, de forma sumária, a entrada das mulheres e suas diferentes situações nos dias atuais na Marinha do Brasil, na Força Aérea Brasileira e no Exército Brasileiro. Aqui não pretendemos esgotar o tema, mas introduzir o nosso debate acerca do ingresso e participação feminina nas forças armadas brasileiras, destarte como ocorreu em outros países.

Como foi possível observar através do capítulo anterior, durante a década de 1970, como citado anteriormente, ocasionado pela modernização socioeconômica, diversos países começaram a admitir mulheres em suas Forças Armadas, pois como bem lembra Baquim (2009, p. 167) “o emprego das mulheres foi crescendo aos poucos, tanto dentro dos próprios países que já as incluíam, quanto nas fileiras de países que tradicionalmente condenavam tal opção, como é o caso de muitos países latino-americanos (...)”. Mas no Brasil, quando e como ela ocorreu? E hoje, em que posição elas estão?

2.1 A institucionalização da inserção feminina nas Forças Armadas Brasileiras

O processo de feminização das Forças Armadas, como militar de carreira, ocorre na década de 1980. O pioneirismo ficou com a Marinha, quando da criação em 1980, pelo ministro da Marinha à época do governo do General Figueiredo, o Almirante – de - Esquadra Maximiano da Fonseca, do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva através da lei nº. 6.870 de 07/07/1980 (BRASIL, 1980), para atuar em área técnica, de saúde e administrativa. Lembrando que no tocante à Marinha, iremos abordar com mais detalhes em um momento subsequente.

Em um período, não muito distante da Marinha, em 1982, ocorre a criação do Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica, saindo graduadas como 2º Tenentes, 3º Sargentos e Cabos. Carvalho (1990) evidencia um estudo feito pelo Estado Maior, através da Escola de Comando e Estado Maior da Aeronáutica (ECEMAR), o qual propôs e executou um trabalho com seus estagiários, que tinha como enunciado:

Propor medidas necessárias para suprir as necessidades de pessoal do Ministério da Aeronáutica, determinando as especialidades e os respectivos níveis hierárquicos, do quadro feminino de oficiais e do quadro de graduados do corpo feminino da Reserva da Aeronáutica, a fim de

aproveitar, adequadamente, o potencial da Força de Trabalho das mulheres, permitindo traçar-lhes um plano de carreira (CARVALHO, 1990, p. 43).

Através deste estudo foram estabelecidos alguns critérios, levando em consideração artigos os quais abordavam a qualificação, a origem e destino das mulheres, a função exercida e as dimensões psicológicas. Deste modo, o trabalho desse grupo se apresentou de grande importância, pois o que foi evidenciado serviu de orientação na criação do Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica, através da Lei n ° 6.924 de 24 de junho de 1981. (CARVALHO, 1990) A época o posto máximo atingido pelas mulheres era o de Tenente-Coronel na Aeronáutica, resultando na não participação delas em áreas de comando, nem no exercício como chefes de unidades que são exercidos por coronéis, posto acima de Tenente-Coronel.³² Para esclarecimento, o posto máximo que podem ser atingidos pelos homens é o de Tenente-Brigadeiro.³³ Mas é importante destacar que os imprevistos para assumir áreas de comando vão muito além dos obstáculos impostos pela hierarquia, como bem lembra Leirner (1997), ou seja, a hierarquia, como sendo um dos princípios norteadores das Forças Armadas juntamente com a disciplina, não é um simples sistema piramidal no sentido de estratos formados apenas pelas patentes nos seus diferentes lugares, mas que dentro da pirâmide pode haver indivíduos com a mesma patente, mas ocupando diferentes posições na escala hierárquica³⁴.

Mas, voltando ao ingresso das mulheres na Aeronáutica, a principal razão apresentada para a implantação deste corpo fica claro nas palavras do coronel, primeiro comandante do curso de formação dos oficiais e dos graduados:

A meu nível de conhecimento há um órgão na Aeronáutica, o Comando Geral de Pessoal (CGP) que assessora o Ministro da Aeronáutica em assunto de pessoal. Nesse órgão, há um grupo de trabalho de recursos humanos que, a pedido do Ministro, elaboraram uma forma de aumentar o efetivo da Aeronáutica sem alterar a Lei de Fixação da Força Militar. Somente por necessidade e se aprovado pelo Congresso é que pode haver o crescimento da Força através dessa Lei. Assim sendo, os sistemas militares usam um artifício, que são elementos que permanecem nas Forças Armadas por um tempo menor, e que se destinam à reserva da Aeronáutica. O Corpo Feminino foi aproveitado nessa brecha. O estudo inicial previa que nós, em cerca de quatro anos, teríamos 2.000 mulheres na Aeronáutica, 400 oficiais, e 1.200 sargentos. Este foi o projeto inicial; o corpo feminino seria então uma força de reserva com a permanência máxima de 8 anos na ativa e

³² Hierarquia do Quadro Feminino de Oficiais da Aeronáutica: Segundo Tenente, Primeiro Tenente, Capitão, Major e Tenente Coronel. A hierarquia do Quadro Auxiliar Feminino de Graduadas da Aeronáutica: Terceiro Sargento, Segundo Sargento, Primeiro Sargento e Suboficial.

³³ No Anexo F está presente a hierarquia completa atual na Aeronáutica e também para melhor entendimento em qual o grau na hierarquia que os homens poderiam chegar.

³⁴ Sobre esse assunto, iremos explicá-lo com mais detalhe no próximo subcapítulo.

podendo haver renovação de contrato. O grupo achou que, para atender às necessidades da Aeronáutica, a mulher seria mais eficiente, dado o tipo de trabalho que ela exerceria e devido às condições de entrada para o setor militar e também porque, baseado nos estudos da Marinha, de que o Corpo Feminino estava dando certo. Em síntese, o corpo feminino aumentou o efetivo da Força (2.000 mulheres de 1981 a 1984), sem extrapolar os recursos disponíveis, além de suprir as deficiências nas áreas administrativas e técnicas (CARVALHO, 1990, p. 45-46, Grifos do autor).

Podemos evidenciar que a mulher foi requisitada buscando suprir a deficiência de pessoal nas áreas técnicas e administrativas. Outra data de grande relevância para a instituição em questão, ocorre em 1996, quando a Aeronáutica, rompendo com o processo tradicional de participação feminina, admite mulheres como cadetes na Força Aérea Brasileira (FAB,) no quadro de Intendência, carreira administrativa da FAB. A importância aqui desse momento histórico, diferente do que ocorreu em 1982 e que agora essas mulheres passam a ter a mesma formação masculina. Lembrando que em 1982 elas entraram para um Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica, como bem lembra Carvalho (1990, p.14), Reserva delimita que elas só seriam “requisitadas quando houvesse conveniência”.

Na primeira turma, ocorre o ingresso de 17 cadetes femininos na AFA – Academia da Força Aérea (Pirassununga/SP) para o quadro de Intendência. Com essa iniciativa da FAB, em 1999, teríamos a primeira turma de oficiais militares femininos em Academia Militar no Brasil. Neste caso, temos a presença de um outro pioneirismo, mas desta vez por parte da Aeronáutica, quando se fala em formação acadêmica militar de mulheres no Brasil, ou seja, as mulheres passaram a receber uma formação acadêmico-militar idêntica a dos homens em um curso de formação de oficial de carreira e com a possibilidade de atingir ao generalato. (TAKAHASHI, 2002)

A título de explicação, para que possamos entender o que é a AFA, o curso de formação de oficiais nesta Academia se divide em três: Curso de Oficiais Aviadores (CFOAv); Curso de Oficiais Intendentes (CFOInt) e Curso de Oficiais de Infantaria (CFOInf) com duração de quatro anos. Antes de 1982 esta Academia apenas formava oficiais aviadores e intendentes, a partir deste ano é que deu início nestas dependências a formação dos cadetes do CFOInf, tendo a primeira turma formada em 1984. (TAKAHASHI, 2002)

Retornando a discussão sobre o ingresso das mulheres na Aeronáutica, no tocante aos aspectos levados em consideração para a abertura do curso as mesmas, Takahashi (2002) evidencia:

No aviso ministerial n 006/GM3/024 de 05 de maio de 1995, em que determinou a realização de estudos para que fosse permitida a inscrição e a matrícula de mulheres no Curso de Formação de Intendência na AFA, o então ministro da Aeronáutica Mauro Gandra, expressou claramente os aspectos considerados para a abertura do curso às mulheres: o mandamento constitucional de que homens e mulheres são iguais em direitos, obrigações e oportunidades; o fato de que a mulher vem aumentando sua representação na sociedade – devido à maior participação no exercício de atividades econômicas e administrativas e o aproveitamento da mulher no desempenho de papel cada vez mais significativo na Aeronáutica (TAKAHASHI, 2002, p. 135).

Mas em se tratando de pioneirismos, a Aeronáutica não parou nos quadros de intendência, pois em 2003, ingressa na AFA a primeira turma de aviadoras do país. O quadro de aviação é a “atividade fim” dessa corporação, uma vez que cumpre a destinação primordial, que é voar. Mas, é importante destacar, apesar desses avanços, há ainda restrições, uma vez que o quadro de Infantaria da Aeronáutica é o único da Academia da Força Aérea (AFA) o qual ainda não tem a presença de mulheres.

Segundo Baquim (2007), esta iniciativa do comandante da Aeronáutica, Tenente-Brigadeiro-do-Ar Batista, através da Portaria nº. 556-T/GC3, de 30 de julho de 2002, com matrícula prevista para o ano de 2003, incluiu cadetes do sexo feminino no Curso de Formação de Oficiais Aviadores (CFOAV). Através de uma decisão do Comando da Aeronáutica (COMAER), após o encerramento do concurso nacional para cadetes, esse foi reaberto com vagas específicas apenas para o sexo feminino. De tal modo, foram destinadas 20 vagas, com um total de inscrições de 3.209 mulheres civis, apresentando uma relação candidato/vaga de 160/1, com 103 aprovações e preenchidas 20 vagas para fim de matrícula. Dessas 20 mulheres matriculadas, apenas 11 cadetes concluíram o curso em 2006, tornando-se Aspirantes-a-oficial.

Nos anos seguintes não houve destinação de vagas específicas para as mulheres, voltando a ocorrer no concurso de 2006 para matrícula em 2007. A justificativa para a volta dessas vagas específicas destinadas às mulheres foi o número de aprovadas e matriculadas ter sido muito inferior daquele desejado pelo COMAER nos anos em que as mulheres disputavam com os homens as mesmas vagas. (BAQUIM, 2007). Com relação a essas vagas específicas esta mesma autora destaca:

O fato de algumas vagas serem destinadas ao quadro feminino foi motivo de controvérsia dentre os oficiais da AFA. De um lado posicionaram-se contrariamente os oficiais que viam nessa distinção tanto um primeiro ato de discriminação e/ou favorecimento quanto uma “brecha” para disputas

judiciais, tendo em vista que algumas mulheres poderiam conseguir uma vaga com uma pontuação menor que a de um homem que ficou de fora na classificação. De outro lado, asseguram alguns oficiais que esta é uma instituição singular e não uma faculdade no sentido lato do termo e que, portanto, suas regras são definidas tendo em vista um objetivo maior, qual seja neste caso, o de dotar os esquadrões e bases aéreas, num prazo médio de tempo, de pelo menos uma aviadora. Depreende-se então que esse fato só poderá ser concretizado mediante a reserva de vagas e a garantia de ingresso das mulheres (BAQUIM, 2007, p. 5).

Ainda sobre os motivos que levaram a inserção das mulheres dentro desta instituição, segundo a autora (2009), foi constatado que não havia nenhuma movimentação externa, ou seja, interesse social direto nessa proposta e mesmo interna para que a citada experiência fosse implantada. Como justificativa, o que se percebeu é que o concurso foi aberto após a ocorrência do processo seletivo masculino. Também a autora relata que os oficiais:

Que seriam os instrutores de vôo das cadetes, não tiveram qualquer tipo de preparação que os auxiliasse a repensar sua prática para adequá-la à nova realidade, até mesmo para diminuir dúvidas advindas de estereótipos que poderiam prejudicar a instrução, como a questão da menstruação, da força física, da TPM, etc., que eram comuns nas conversas informais pelos corredores da AFA. Não foram constituídos grupos de trabalhos para estudar os impactos dessa iniciativa na AFA, para verificar a adequação dos trajes anti-G e das na celas das aeronaves às características físicas das cadetes. E a consulta formal a outros países com relação às suas experiências relativas à mulher na aviação só foi realizada em 2006, ou seja, três anos após a chegada das cadetes na AFA. (BAQUIM, 2009, p. 94 apud ACADEMIA DA FORÇA AÉREA, 2006a)

No tocante aos resultados, esta autora evidencia que as mulheres têm apresentado um desempenho compatível com os dos homens e ficaram notabilizadas dentro da instituição por apresentarem mais dedicação ao estudo de um modo geral. Com a conclusão do curso, os cadetes tornam-se Aspirante-a-Oficial, passando a integrar, assim, o Quadro de Oficiais Aviadores implicando na classificação das diversas Organizações Militares do Comando da Aeronáutica, local onde serão praticados e aprimorados seus conhecimentos. Sendo assim, podem alcançar o posto de Tenente-Brigadeiro se realizados os cursos de carreira obrigatórios.

A primeira turma de aviadoras formou-se em 2006, com 11 mulheres. Segundo informações de Baquim (2007), em 2007 iniciaram o Curso de Especialização Operacional (CEO), com duração de 11 meses, de acordo com a aviação a qual foram destinadas. De tal modo, cinco delas realizaram o CEO em Natal, sendo que três na aviação de caça e duas na aviação de asas rotativas (helicóptero); as demais, que são seis, realizaram o curso em

Fortaleza, nas aviações de Patrulha, Transporte e Reconhecimento. Com relação ao desempenho dessas mulheres a autora informa-nos:

Ao longo do ano temos acompanhado as notícias a respeito do bom desempenho alcançado por elas nos esquadrões. Alguns exemplos: a Aspirante Márcia Regina Lafratta Cardoso, de 23 anos, realizou um vôo histórico em um dia bastante significativo, dia 08 de março de 2007, Dia Internacional da Mulher. Ela foi a primeira a voar o helicóptero por ter obtido a nota máxima, entre todos os estagiários, no curso teórico sobre a aeronave UH-50 Esquilo, cumprindo uma tradição do Esquadrão Gavião no qual o primeiro colocado da turma é sempre o primeiro a voar. É importante destacar que é a primeira vez na história do Brasil que uma mulher pilota um helicóptero militar. (BAQUIM, 2007, p. 10).

Outro exemplo que a autora evidencia:

Outro fato importante: a Aspirante Fernanda Görtz, de 23 anos, primeira brasileira a pilotar um caça da Força Aérea Brasileira, foi também a primeira de sua turma a voar solo em aeronave de caça. Às 15h30, do dia 22 de março, ela decolou no A-29B Super Tucano, prefixo 5912, num vôo que durou 50 minutos. Na fala do Tenente-Coronel Celso de Araújo, Comandante do 2º/5º CAV: *“Elas estão demonstrando que a capacidade é idêntica a dos homens. Não há diferença, é uma satisfação tê-las no Esquadrão. A competência é igual”* (BAQUIM, 2007, p. 10).

Analisando outra instituição importante, constatamos que a feminização do Exército Brasileiro só ocorre em 1989, quando se instituiu o Quadro Complementar de Oficiais (QCO) mediante concurso público, através da Lei nº. 7831 de 02 de outubro de 1989, o qual possibilitou a entrada das mulheres na Escola de Administração do Exército (EsAEx), sediada em Salvador/BA. Teve início em 1990, com suas duas primeiras turmas sendo compostas por integrantes do sexo masculino, mas as matrículas das primeiras mulheres só ocorreu em 1992, com 49 mulheres no Exército Brasileiro, sendo que ao final deste mesmo ano saíram formadas com a patente de 1º Tenente. Porém, temos a evidencia de que a inserção institucional das primeiras integrantes do sexo feminino no Exército, por meio do Colégio Militar de Porto Alegre (CMPA) em 1987, através da Portaria Ministerial 810 editada pelo governo, que determinava a melhoria do ensino preparatório e assistencial do Exército. Deste modo, de uma forma geral, determinava a melhoria do Ensino Fundamental e Médio, buscando semelhança no tocante ao ensino praticado em estabelecimentos civis, somando com a educação militar. Essa medida determinava a transformação das salas em mista, com a determinação de 30%

das vagas existentes nos Colégios Militares para o sexo feminino, sem redução dos alunos existentes. (LANNES, 2007)

Segundo Lannes (2008), conforme a Lei nº. 7831, poderiam prestar concurso para a Escola de Administração do Exército (EsAEx) profissionais graduados em universidade civis em diversas áreas como: Direito, Administração, Informática, Ciências Contábeis, Economia, Estatística, Comunicação Social, Psicologia, Magistério (Inglês, Francês, Alemão, História, Física, Química, Matemática, Geografia, Biologia dentre outras), Veterinária e Enfermagem. Por meio desta escola, as mulheres podem alcançar até a patente de Tenente-Coronel. Em 31 de agosto de 2007, após 15 anos da entrada das mulheres no Exército, pelo Quadro Complementar de Oficiais, as primeiras mulheres como oficiais de carreira tiveram acesso ao posto de major, como é o exemplo da Major Enfermeira do Quadro Complementar de Oficiais do Exército Brasileiro, Carla Christina Passos.³⁵

Ainda a mesma autora relata que a entrada das mulheres na Escola de Administração do Exército teve como objetivo suprir as demandas exigidas nas áreas técnicas e administrativas. O Serviço Militar Feminino Voluntário direcionado para médicas, dentistas, farmacêuticas, veterinárias e enfermeiras de nível superior foi instituído em 1996, tendo Maria Quitéria de Jesus sido escolhida, neste mesmo ano, como Patrona do Quadro Complementar.

Em 1997, O Instituto Militar de Engenharia (IME) teve sua primeira turma, com dez alunas, as quais pleiteavam fazer parte do Quadro Engenheiros Militares. No mesmo ano a Escola de Saúde do Exército (EsSEX) teve suas primeiras candidatas a oficiais nas áreas médicas, esta era formada por oficiais com graduação em medicina, farmácia e odontologia, saindo formadas, no mesmo ano, como as primeiras oficiais do Quadro de Saúde do Exército. No tocante às restrições, o que se apresenta como restrito a essas mulheres é chegar até o posto máximo que seria General-de-Exército, conseguindo chegar até o posto de General-de-Divisão, sendo este para aquelas oriundas do IME e da EsSEX, e também não podendo participar diretamente de atividades militares.

Dando continuidade à nossa cronologia, para o ano seguinte, o Exército instituiu o Estágio de Serviço Técnico voltado para profissionais de nível superior. Desta maneira, foram incorporadas 519 mulheres na área de Direito, Contabilidade, Magistério, Administração, Engenharia, Análise de sistemas, Arquitetura, Jornalismo e em outras áreas voltadas para as Ciências Humanas e Exatas, isso dependendo da necessidade da instituição. Também deu início o Serviço Militar Feminino Voluntário para auxiliares e técnicas em enfermagem. O

³⁵ Ver Hierarquia do Exército no Anexo G.

mesmo só foi oficializado em 2001, com a adoção da Portaria 124 do Estado Maior do Exército, criando, assim, o curso de Formação de Sargentos de Saúde para auxiliares de enfermagem.

Ainda no mesmo ano, foi implementado um projeto-piloto para a prestação do Serviço Militar Voluntário, voltado para a função de Atiradoras atuando na região Amazônica. Foram matriculadas 80 mulheres, mas por diversos motivos, esse projeto foi desativado³⁶. (LANNES, 2007). Portanto, podemos perceber que elas ingressaram no Exército como voluntárias, de acordo com a disponibilidade da instituição. Ingressando nas escolas de formação militar, como no IME³⁷, na EsSEX³⁸ e na EsAEX³⁹, elas tem a possibilidade de servir como militar de carreira. Como praças, cursará a EsSEX. Também podem servir como militar temporário, desde que possuam uma formação universitária e ingressem no Sistema de Serviço Militar, com permanência máxima de sete anos, após esse período são consideradas reservistas e passam a integrar o efetivo de mobilização.

De acordo com a especialidade profissional, as mulheres recebem a mesma instrução básica ministrada aos homens em atividades voltadas para marchas, acampamentos, jogos de guerra em simuladores, exercício de tiro e manobras logísticas. Ao longo dos anos serão periodicamente avaliados e galgarão promoções por merecimento ou antiguidade em cada posto ou graduação. As possibilidades de progressão na carreira militar, com realização de cursos de atualização, aperfeiçoamento e estágios ocorrem, a princípio, de forma igualitária para ambos os sexos, lembrando sempre que a promoção na carreira envolve outras instancias, como apontadas por Leirner (1997).

Ainda como militar temporário existe o Núcleo de Preparação para Oficiais da Reserva (NPOR), restrito ao sexo masculino. O NPOR tem como premissa a formação de jovens, no que diz respeito ao aspecto moral, física, técnico-profissional do oficial subalterno da reserva do Exército, tornando-o capaz de desempenhar as funções elementares em tempo de paz e na guerra. O critério de escolha se dá entre os jovens civis que estejam cursando faculdade e possuam condições físicas que o capacitem a cumprir as exigências para atuação nas armas, quadros e serviços voltados para o combate como: Infantaria, Artilharia, Cavalaria, Engenharia e Comunicação, Serviço de Intendência e o Quadro de Material Bélico (PASSOS, 2007).

³⁶Tanto Maria Celina D'Araujo (2004) quanto Suellen Borges de Lannes não citam os motivos da desativação desse projeto.

³⁷ IME - Instituto Militar de Engenharia.

³⁸ EsSEX - Escola de Saúde do Exército.

³⁹ EsAEX - Escola de Administração do Exército.

As mulheres não participam do curso de formação na Academia Militar de Agulhas Negras (AMAN) e nem da Escola de Sargentos das Armas (ESA), as quais são voltadas para qualificação continuada do pessoal necessário à direção, ao preparo e ao emprego da Força Terrestre. Apesar de não participarem dos cursos de formação dessas escolas, elas estão presentes na maioria das organizações militares e escolas de formação nas funções de ensino, administrativas, técnicas e nos hospitais, também nos quartéis, nas atividades de saúde. As mulheres passaram a estar presentes nessas escolas com a absorção de profissionais graduados como oficiais de carreira ou temporária nas diversas áreas de conhecimento atuando como professoras, psicólogas, pedagogas, enfermeiras, médicas, veterinárias, administradoras, economistas, analistas de sistemas dentre outras atividades técnico-administrativas e também temos a presença de praças, as quais estão presentes em profissões com formação no Ensino Médio.

Como podemos constatar tanto a Força Aérea Brasileira quanto o Exército Brasileiro corrobora um aspecto em comum, qual seja, de que a inserção de mulheres como profissionais de carreira supre demandas existentes nas áreas técnicas e administrativas, ou seja, segundo a necessidade da instituição, e em funções específicas. Porém, não podemos deixar de lembrar e atribuir a entrada delas nessas instituições militares também devido ao ambiente social. Mas, e a Marinha, qual motivo levou à inserção de mulheres? Como ela ocorre? No próximo capítulo iremos problematizar essas questões, abordando o nosso foco de pesquisa.

2.2 Resgate histórico sobre a inserção da mulher na Marinha

Neste subcapítulo, pretendemos apresentar, sinteticamente, a história da inserção das mulheres na Marinha brasileira. A intenção é levantar alguns pontos que serão discutidos no corpo do texto.

Segundo Almeida (2008), em 1975, as Forças Armadas Brasileira elaboraram um projeto de lei objetivando a abertura da carreira militar às mulheres, sendo o mesmo vetado pela Presidência da República à época. Então em 1979, o Senador Orestes Quécia propunha em um projeto de lei de sua autoria do que tratava o ingresso voluntário das mulheres nas escolas militares de nível superior, pois julgava ser o caminho justo. A justificativa do Senador com relação à inconveniência do serviço obrigatório para as mulheres era devido à condição do país, aquilo que éramos enquanto Nação, o que Almeida (2008) interpretou como uma ausência de amadurecimento da sociedade para aceitar a obrigatoriedade do serviço

militar para as mulheres, embora, como o próprio senador argumentou, em países mais avançados, isso já ocorria. Entretanto, este projeto também foi rejeitado.

Segundo o Almirante Maximiano da Fonseca, o qual aborda vários feitos de sua administração em seu relatório referente à sua gestão diante do Ministério da Marinha como o pioneirismo da criação em 07/07/1980, através da lei nº. 6.870 (BRASIL, 1970), do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, atribuindo essa ideia como uma demanda antiga, desde a época da gestão do Vice-Almirante Renato Guilobel à frente do Ministério da Marinha (1951 a 1954) e a retomada desta demanda à agenda da Marinha, encaminhada como uma proposta inicial em 1979 pelo Estado Maior da Armada (EMA), órgão de assessoria superior do Ministério, pelo seu então Chefe, o Almirante-de-Esquadra Carlos Auto de Andrade. Nele, foram expostas as vantagens da admissão da mulher, destacando particularmente o fato de ser uma solução para o problema de falta de pessoal nas áreas administrativas e de saúde. (FONSECA, s/d)

A carreira militar para as mulheres, no início, era limitada uma vez que o posto máximo atingido era o de Capitão de Fragata na Marinha. Isso implicava na não participação de mulheres em áreas de comando, também não se tinham mulheres como chefes de unidades, etc. Segundo Almeida (2008), esta proposta ficou em espera no Gabinete do Ministro da Marinha, quando uma demanda externa, que acelerou o processo decisório, viria na figura do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº. 323 de 24/10/79 (BRASIL, 1979), de autoria do Senador Orestes Quércia, o qual propunha o ingresso voluntário das mulheres nas escolas militares de nível superior, mas a Comissão de Constituição e Justiça do Senado julga o projeto inconstitucional por tratar-se de matéria de competência privativa do Presidente da República. Entretanto, ainda segundo a citada autora, percebe-se que durante a tramitação do projeto existe um espaço de tempo entre o parecer de inconstitucionalidade e a leitura do mesmo em plenária, ou seja, entre 28/11/79 e 05/03/80. Neste mesmo período, foi feito pelo Ministro da Marinha um parecer sobre o assunto ao Diretor-Geral do Pessoal da Marinha, mensagem R-291636Z de 29/11/79. Em 31/12/79 foi expedido o Ofício nº. 0760 ao ministro da Marinha, que foi classificada como “urgente” no tocante à sua tramitação. Portanto, o parecer considerou o projeto não aceito.⁴⁰

Desta forma, a Marinha continuou com os estudos para a criação do Quadro Auxiliar Feminino, o que levaria à criação de um Quadro exclusivamente feminino com exigências para promoção e efetivação maiores do que os demais quadros, o que acabou convertendo-se

⁴⁰ Sobre esse tema falaremos com mais detalhes no capítulo 3.

em desigualdade e desvantagem, ou seja, restringia a atuação feminina às funções de apoio e não às atividades fim da Força. Em 28/04/80 a proposta do EMA tornar-se a Exposição de motivos nº. 037/80 do Ministro da Marinha ao Presidente Figueiredo, tratando da apreciação de minuta do Anteprojeto de Lei de Criação do Quadro Auxiliar Feminino, o qual viria a ser o projeto de Lei nº. 010/80. Os motivos alegados para tal criação foram: substituição dos especialistas, homens oficiais e praças, os quais vinham exercendo funções em terra, deslocando-os para o setor operativo, navios, e “grande conveniência” do ato devido a sua “abrangência social”, contribuindo para a tão invocada igualdade assegurada pela Constituição Federal, art. da CF/67, como já havia sido mencionada no projeto do Senador Orestes Quércia. O Ministro solicita que a proposta seja aprovada em tempo hábil para suprir “necessidades prementes” de pessoal na área de saúde devido a inauguração do complexo do Centro Médico Naval do Rio de Janeiro, incluindo o Hospital Naval Marcílio Dias.

Segundo Almeida (2008), o Projeto de Lei do Congresso Nacional (PLN) nº. 010/80 propondo a criação do Quadro Auxiliar Feminino deu entrada em 02/06/80, oriundo da Presidência da República, tendo como relatora a Senadora Eunice Michiles⁴¹. O então projeto, desde a sua entrada até a sua aprovação passou pouco mais de um mês no Senado, sendo submetido à discussão plenária nos dias 23, 24 e 26 de junho. Ainda segundo a mesma autora, através de informações obtidas junto ao Centro de Documentação e Informação (CEDI) da Câmara dos Deputados, conclui que a rapidez do processo legislativo deveu-se também ao seu enquadramento, solicitada pelo próprio Ministro na Exposição de Motivos, no artigo de CF vigente, 1967, o qual previa que uma proposição oriunda do Presidente da República deveria ser discutida e votada em reunião do Congresso Nacional dentro de sessenta dias, ou seja, a Marinha usou dos mecanismos previstos de inclusão e aprovação do tema na agenda estatal, tendo seu objetivo consolidado com relação a contemplar com rapidez a disponibilidade de pessoal necessário para o pleno funcionamento do setor da saúde, isso já contando com um parecer previamente favorável do Senado, conforme contido no PLS nº. 323/79. (ALMEIDA, 2008)

Sobre esse ponto Almeida (2008) evidencia:

Entretanto, tal solução não somente foi aceita pela instituição como foi também rapidamente implementada, pois o problema da escassez de mão-de-obra era premente especialmente no novo setor de saúde. Encontrava-se recém inaugurado o Hospital Naval Marcílio Dias (capacidade para 400

⁴¹ Foi a primeira mulher a ocupar uma vaga no Senado em 01/06/80, atuando em defesa da exploração responsável da Amazônia, da Anistia e vários direitos das mulheres, entre eles o Planejamento Familiar.

leitos), cuja ativação completa dependia de recursos de pessoal, principalmente em postos de trabalho majoritariamente ocupados por mulheres, como enfermagem, ginecologia, nutrição, serviço social etc. De fato, entre a primeira turma feminina composta por 201 oficiais e 311 praças, 75%, foram distribuídas para trabalhar no citado hospital. Desde meados dos anos 70 o Núcleo do Centro Médico Naval do Rio de Janeiro já estudava uma solução ao problema da escassez de pessoal para ativar o novo hospital, tendo descartado as alternativas referentes à contratação de pessoal civil e à recriação do Corpo de Saúde do Quadro Complementar. Foi então que a questão ganhou nova dimensão com a necessidade de pessoal também para substituir os militares de terra deslocados para funções operativas, passando o estudo para a alçada do EMA. Desta forma, aliando-se a necessidade militar de pessoal ao amadurecimento de um ideário favorável por parte de nossa sociedade, representado pelo cotidiano do Senado desde pelo menos 1979, emergiu como a melhor solução a incorporação do trabalho militar feminino pela primeira vez na história das Forças Armadas no Brasil, nos moldes que a instituição julgou como adequados e aceitáveis (ALMEIDA, 2008, p. 7.).

Portanto, dentro daquilo que a Marinha julgou adequado e aceitável, as mulheres desempenham funções administrativas e técnicas. Carvalho (1990) nos exemplifica que desde aquela época, ou seja, entrada das mulheres no meio militar, havia um espaço limitado de participação feminina, uma vez que não atuavam nas profissões que tinham certo prestígio para as Forças Armadas⁴² como serviços ligados à segurança de instalações e de pessoal. Com relação ao tempo de guerra, o artigo 45º do decreto nº. 86.325 de 1º de setembro de 1981 deixa claro que as mulheres não estarão nas frentes de batalhas, mas assumindo funções de auxiliares, sobretudo enfermeiras. Aos poucos, foram conquistando espaços dentro da instituição, através da sua eficiência, competência, obtendo o respeito das pessoas, com isso, gerando cada vez mais uma aceitação não só pelos seus pares, mas também pelos civis.

Ao longo do tempo algumas mudanças foram sendo incluídas na corporação, como, por exemplo, o serviço de guarda armada nos quartéis que no início as praças e oficiais não prestavam esse serviço, sendo modificada a partir da criação de normas que estabeleceram as mesmas obrigações para homens e mulheres. Elas também devem portar armas sendo requerida a mesma perícia e responsabilidade que aqueles do sexo masculino. Desta maneira, a criação do Quadro Técnico (QT) incorporou esta determinação a partir de 1996, quando da implementação do Plano de Carreira dos Oficiais da Marinha (P-COM). Segundo Silveira (2004), até a sua implementação a Marinha do Brasil contava com 859 praças femininas no Quadro Auxiliar Feminino de Praças (QAFP) e 443 mulheres oficiais no QAFO. Havia mais 653 vagas criadas no Corpo de Saúde da Marinha (CSM) nas especialidades de médicas,

⁴² Aqui a autora citada está se referindo a Marinha e Aeronáutica, uma vez que a entrada feminina no Exército só ocorre na década de 90.

enfermeiras, dentistas e farmacêuticas, as quais as demais oficiais estavam distribuídas. Em 1995 o total de mulheres representava menos de 20% dos oficiais na Marinha do Brasil. Como podemos perceber, a presença em nível de oficiais da Força em questão está no Corpo de Saúde da Marinha, o qual o número de candidatas chega a 70%, e no Quadro Técnico que por sua vez tem 60% como total de candidatas. No Corpo Auxiliar de Praças as mulheres representam 65% dos candidatos, segundo a Diretoria de Ensino da Marinha (DensM). (SILVEIRA, 2004)

Ainda segundo o mesmo autor, no tocante ao tratamento e exigências para as mulheres não existiam diferenças, ou seja, as mulheres desprezaram qualquer tratamento desigual criado em seu favor em determinadas circunstâncias.⁴³ De tal modo, a rigidez e o aprestamento são condições comuns a ambos os sexos, do mesmo modo como os valores militares de honra, dever, coragem, etc. No início, apesar de preconceitos machistas, as mulheres incorporaram a determinação a qual o senso de responsabilidade e competência poderiam ser mantidos nas tarefas técnico-operacionais e administrativas. O autor evidencia que este discurso é usado por alguns como argumento para contestar a proibição das mulheres em atividades de combate. Então,

[...] não haveria razão em si capaz de deter o avanço da presença feminina em todas as atividades e profissão militar-naval. Nem mesmo o argumento da força física / resistência poderia ser tolerado, pois não haveria base de conhecimento técnico - científico que respaldasse tal proibição. (SILVEIRA, 2004, p. 5).

A partir de 1998 com a lei 9.519 de 26/11/97 as mulheres, que antes faziam parte do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, passaram a compor os Corpos e Quadros, como o Corpo de Engenheiros da Marinha, os Quadros do Corpo de Saúde e o Quadro Técnico. Segundo Silveira (2004), também obtiveram permissão para participação feminina em missões nos navios hidrográficos, oceanográficos e de guerra e autorização para integrar tripulações de helicópteros. Também existe a possibilidade de estarem embarcadas quando trabalham temporariamente em algum navio de grande porte na área de assistência técnico-administrativa e aquela ligada à assistência à saúde da tripulação.

⁴³ Um exemplo seria no dia a dia da instituição, o militar mais antigo entra no elevador primeiro do que o militar mais moderno, mas isso poderia não acontecer por está diante de uma mulher o que poderia ocorrer era o oficial mais antigo deixar que a mulher entrasse primeiro no elevador. Muitas delas não permitiam que isso ocorresse.

Recentemente, exatamente em 12/01/2014, tivemos as 12 primeiras mulheres a entrarem na Escola Naval para o processo de adaptação, e em 04/02/2014, definitivamente, para o curso do Corpo de Intendência da Marinha, ou seja, abriu suas portas para as mulheres, em termos de formação acadêmico militar. Apesar da boa receptividade da presença feminina na Marinha do Brasil, a corporação não vê como necessária o ingresso de mulheres no Colégio Naval ou na Escola Naval, instituições formadoras do oficial combatente. Porém na Marinha Mercante brasileira, vem crescendo o número de mulheres que faz o curso de oficiais do Centro de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA), sendo o percentual feminino de 30%. (SILVEIRA, 2004) Este fato é possível pela maior disponibilidade de espaço nos navios cargueiros e petroleiros, ao contrário dos navios de guerra, o que acontece também nas plataformas marítimas de petróleo, as quais acomodam mulheres em seu interior. As restrições referentes às acomodações, não seriam um impedimento a formação feminina nos corpos combatentes, desde que haja condições de adaptação dos alojamentos das embarcações e instalações na Marinha do Brasil (SILVEIRA, 2004).

Segundo a análise de Silveira (2004), no interior da Marinha há a diferenciação entre as atividades de apoio e as atividades de combate, levando a uma formação dividida e subdividida em áreas de competência profissional em que o objetivo é as atividades meio e as atividades fim da Força em questão. No tocante ao prestígio, os oficiais que apresentam maior prestígio interno são aqueles oriundos da Escola Naval, por apresentarem um treinamento exclusivo voltado para a guerra. Seus principais Corpos são: Corpo da Armada, Corpo de Fuzileiros Navais e o Corpo de Intendência da Marinha. Aquele que apresenta maior destaque é o Corpo da Armada, pois é nele que se encontra a atividade básica da Força, ao qual estaria na responsabilidade e competência de navegar. Nesses Corpos, as mulheres não estão presentes. Em segundo lugar na Força estão os Corpos de Saúde da Marinha e o Corpo de Engenharia da Marinha, devido às suas responsabilidades e competências, consideradas importantes para a manutenção dos recursos humanos, como a saúde dos indivíduos, e a manutenção dos materiais, como o bom estado das máquinas e equipamentos utilizados no combate. Nestes dois Corpos há a presença de mulheres procedentes dos meios universitários civis. O Corpo Auxiliar é o que possui menos reconhecimento, por suas funções e tarefas estarem mais distantes do combate. Nesse Corpo as mulheres estão presentes e elas são provenientes de cursos técnicos do meio civil (SILVEIRA, 2002).

Podemos perceber esse prestígio materializado, como evidencia Silveira (2002), nas possibilidades de ascensão na carreira, através dos postos ocupados. Como, por exemplo, os

Corpos da Saúde e de Engenharia conseguem chegar a no máximo ao posto de Vice-almirante. O Corpo Auxiliar, os oficiais chegam somente ao posto de Capitão-de-Mar-e-guerra. De tal modo, ocupando os corpos da Saúde e de Engenharia, elas conseguem chegar até o posto de Vice-Alemirante. Já nos Corpos Técnicos, elas conseguem alcançar até o posto de Capitão-de-Mar-e-Guerra. As Praças podem ascender até a graduação de Sub-Oficial.

Com a ampliação da participação feminina nas profissões civis de nível médio e superior e também o aumento de seu grau de instrução até a pós-graduação, acaba sendo refletido dentro da caserna resultando numa maior participação do sexo feminino nas atividades militares ligadas a saúde e à educação, o que reforça o estereótipo das profissões tradicionalmente atribuídas às mulheres. Por, outro lado, tem crescido a participação feminina dentro das atividades militares onde elas não estavam presentes como, por exemplo, engenharia, informática, etc. atividades estas que permitem um rendimento às mulheres igual ou superior ao dos homens, quebrando os tradicionais estereótipos através da sua atuação.

Atualmente, elas comandam organizações militares ou são vice-diretoras; lideram equipes e gerenciam projetos de construção de navios e outras obras; chefiam departamentos, divisões e seções nas diretorias, hospitais e centros tecnológicos; executam tarefas técnicas ou administrativas; viajam para locais distantes em missões consideradas com grau de dificuldades, etc. Como exemplo, podemos evidenciar sobre as primeiras mulheres em cargos de direção na Marinha Brasileira a qual ocorreu em janeiro e fevereiro de 2006. Segundo Revista Marítima (2006), a Capitão-de-Fragata Claudia Regina Yago Rodrigues tomou posse da direção do Hospital Naval de Salvador (BA) no dia 10 de janeiro. E Como diretora do Hospital Naval de Landário (MS), assumiu no dia 12 do mesmo mês a Capitão-de-Fragata Cláudia Maria Quintela Porto Rocha. Em 31 de Janeiro, assume a direção da Policlínica Naval de São Pedro da aldeia (RJ) a Capitão-de-Fragata Odete Maria Braga do Amaral.

No dia 20 de fevereiro a Capitão-de-Mar-e-Guerra Vera Lúcia de Gaia Campos tomou posse como diretora do Serviço de Seleção de Pessoal da Marinha. Outro ponto que serve de exemplificação são as primeiras mulheres da embarcadas a qual ocorreu para o Navio de Assistência Hospitalar Carlos Chagas, com a primeira mulher da Marinha do Brasil a cumprir comissão de embarque como requisito de carreira, a qual estaria na figura da Primeiro-Tenente do Corpo de Saúde Virgínia de Oliveira Aragão e dias depois apresentou-se nesse mesmo navio a Primeiro-Tenente, Betânia de Cássia Ribeiro Pena, a qual tinha também a missão de cumprir embarque. Segundo a Revista Marítima as oficiais participariam das missões de caráter cívico social desenvolvidas pela Marinha, pois os navios de assistência

hospitalar e outros navios navegarão com tripulação mista. Mais recentemente, em 2012, tivemos a posse de Dalva Maria Carvalho Mendes ao Almirantado, sendo a primeira mulher a chegar em um posto de oficiais gerais nas Forças Armadas Brasileira.

O debate no âmbito parlamentar está apenas no começo, apesar de sua breve experiência no tocante à inserção feminina dentro das Forças Armadas, uma vez que, segundo o autor, em entrevistas concedidas pela deputada federal paulista Zulaiê Cobra (PSDB-SP), a qual na época presidia a Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional (CREDN), ela deixa clara a sua preocupação em aumentar a presença feminina nas Forças Armadas brasileira, sem deixar claro se esta se faria nos limites do corpo de oficiais combatentes, ou se restringiria ao serviço militar obrigatório / facultativo e ao corpo de praças (SILVEIRA, 2004).

2.3 A militar da Marinha do Brasil.

Neste subcapítulo trabalhamos com as políticas que deram condições a inserção das mulheres na instituição. Tendo em vista que o pioneirismo da institucionalização da presença do sexo feminino como militares de carreira ocorre na Marinha do Brasil em 1980, intentamos observar como acontece esse processo, ou seja, a construção da mulher militar da Marinha do Brasil.

O Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM) foi estabelecido por meio do decreto 85.238 de 7 de outubro de 1980 que regulamenta a Lei nº. 6.807 de 7 de julho de 1980. (BRASIL, 1980) Segundo este regulamento, o CAFRM tinha por função suprir a Marinha com Oficiais e Praças da Reserva para o exercício de funções técnicas e administrativas em organizações militares, em terra, mediante convocação para o serviço ativo e só seriam exercidas de acordo com as necessidades da ocupação, por pessoal habilitado e qualificado de acordo com as profissões as quais a instituição necessitasse e que seriam divulgadas, anualmente, pelo, então, Ministro da Marinha. Mas através do nome do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, percebemos como ocorre a inserção de mulheres dentro da instituição, uma vez que, como já observou Carvalho (1990), auxiliar tem por objetivo o auxílio a esta instituição e sendo da reserva seria solicitada quando houver conveniência. Portanto, podemos perceber que o objetivo de ter as mulheres na instituição seria para elas atuarem em função de apoio.

Segundo Fonseca (s/d), elas acabaram “aliviando” de maneira mais rápida e econômica, problemas enfrentados pela Marinha devido a falta de oficiais especializados. Podemos

perceber este problema desde a década de 50. Segundo o relatório da Marinha de 1953, já nesta época havia uma defasagem de pessoal e um dos motivos seria a falta de interesse desses profissionais do sexo masculino pelo que o serviço naval havia a oferecer. Assim,

Apesar do novo Código de Vencimento e Vantagens, os jovens profissionais sentem-se mais atraídos pelas vantagens oferecidas no meio civil, onde obtêm melhor remuneração sem as exigências e o rigorismo de Serviço Naval. (Relatório, 1953, p. 208)

Também, podemos perceber através das palavras do Ministro da Marinha a época, os motivos alegados para a criação do Quadro Complementar.

Quando da criação do Quadro Complementar, a ideia dominante não era recrutar oficiais que fossem “pau pra toda obra”, porém jovens especialistas em setores de real interesse da Marinha. Esta ideia inicial sofreu, contudo, algumas distorções, passando-se a recrutar jovens com a simples finalidade de preencher os claros das lotações; é desnecessário realçar os inconvenientes de tal processo. (FONSECA, s/d, p. 172)

Esta necessidade aqui apresentada, a época da criação dos Quadros Complementares e do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, ocorre, segundo a Exposição de motivos encaminhada pelo então Ministro da Marinha a Presidência da República, foi devido a ampliação e renovação dos meios flutuantes, aéreos e anfíbios da Marinha, fazendo com que tal instituição buscasse soluções alternativas para o preenchimento de funções nestes novos equipamentos pelo pessoal, Oficiais e Praças, os quais exerciam funções em terra. Mas, o que fazer com as funções técnicas e administrativas que esse pessoal desempenhava em terra, como o mesmo documento citado salienta, “indispensáveis” como atividades de apoio e suporte logístico, para que ocorra um correto emprego dos meios adquiridos?

A solução encontrada para remediar esta realocação de pessoal seria, segundo a Exposição de Motivos (nº. 0037 de 1980, BRASIL, 1980) a utilização, temporariamente, nas funções exercida por oficiais, por pessoal pertencente ao Quadro Complementar. E aquelas funções desempenhadas por pessoal subalterno, vinha sendo substituído por pessoal civil. Hora, quem conhece um pouco as instituições militares deve imaginar como deveria estar esta instituição com praças exercendo funções de oficiais em terra e, por sua vez, as funções dos praças exercidas por pessoal civil, uma vez que aqui voltamos a salientar a importância e os meandros que existem na hierarquia militar.

Além dos motivos alegados por Leiner (1997), já abordado neste trabalho, utilizaremos um outro autor para explicar a importância da hierarquia e a diferença entre oficiais e praças. Como bem lembra Silveira (2002), os oficiais que apresentam maior prestígio interno são aqueles procedentes da Escola Naval (oficiais), por apresentarem um treinamento voltado para a guerra. A Escola Naval é uma instituição militar que tem por objetivo a formação do oficial da Marinha do Brasil no tocante aos corpos: Corpo da Armada, Corpo de Fuzileiros Navais e o Corpo de Intendência da Marinha. Aquele que apresenta maior destaque é o Corpo da Armada, pois é nele que se encontra a atividade básica da Força, a qual estaria na responsabilidade e competência de navegar⁴⁴. Aqueles que ocupam o segundo lugar na força são os Corpos de Saúde da Marinha e o Corpo de Engenharia da Marinha, devido as suas responsabilidades e competências, consideradas importantes para a manutenção dos materiais, como o bom estado das máquinas e equipamentos utilizados no combate⁴⁵. O Corpo Auxiliar é o que possui menos reconhecimento, por suas funções e tarefas estarem mais distantes do combate⁴⁶. Destarte, podemos perceber esse prestígio materializado nas possibilidades de ascensão na carreira, através dos postos ocupados. Como exemplo, os Corpos de Saúde e de Engenharia conseguem chegar a no máximo no posto de Vice-almirante. O Corpo Auxiliar, os oficiais chegam somente ao posto de Capitão-de-Mar-e-guerra.

Sendo assim, como as ocupações tidas pertencentes à elite da Marinha do Brasil, poderiam estar sendo exercidas por subalternos? Então, esta demanda por pessoal especializado deveria ser premente a substituição adequada dos especialistas deslocados para setor operativo. Esta necessidade pode ser exemplificada, utilizando como base os resultados de ambas as medidas adotadas pela instituição, presente na Exposição de Motivos (nº. 0037 de 1980), uma vez que esta destaca que as medidas tomadas não estavam surtindo o efeito desejado, mostrando-se ineficazes e de processo lento.

Um dos caminhos utilizados como solução para o problema apresentado acima, também mencionado como de grande abrangência social, seria a criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha. Mesmo a Exposição de Motivos (nº. 0037 de 1980, BRASIL, 1980) invocar o capítulo 1 do art. 153 da Constituição Federal, conferindo a mulher o direito a igualdade, este documento deixa claro que o objetivo da criação do citado quadro seria suprir as funções exercidas em terra por especialistas- oficiais e Praças, na medida em que for

⁴⁴ Em nenhum dos corpos da Escola Naval há a presença de mulheres, ou seja, a elas não é permitido disputar o concurso a nível nacional por uma vaga da Escola Naval.

⁴⁵ Hoje, nesses dois Corpos há a presença de mulheres oriundas dos meios universitários civis.

⁴⁶ Hoje, nestes Corpos as mulheres estão presentes e elas são provenientes de cursos técnicos do meio civil.

necessário o deslocamento destes para o setor operativo. Ainda em se tratando da Exposição de Motivos (nº. 0037 de 1980, BRASIL, 1980), podemos perceber que a Criação deste Quadro Feminino ocorre também devido a inauguração, no primeiro semestre de 1980, do complexo do Centro Médico Naval, no Rio de Janeiro, no primeiro semestre daquele ano, o Complexo Médico Naval do Rio de Janeiro, tendo a solicitação para que a criação do Corpo ocorresse em tempo hábil de modo que pudessem ser supridas, a curto prazo, a deficiência de pessoal na área de saúde (médicas, dentistas, enfermeiras e técnicas de outros serviços de saúde).

Nesse sentido, é criado, pelo então ministro da Marinha no governo do General Figueiredo, o Almirante-de-Esquadra Maximiano da Fonseca, o Corpo Auxiliar Feminino da reserva através da lei nº. 6.870 de 07/07/1980. (BRASIL, 1980) Segundo o citado ministro da Marinha a época (s/d) a criação deste corpo já se apresentava como uma ideia antiga, desde a época da administração do Almirante Renato Guillobel (1951-1954). Também há o relato de que no primeiro ano da gestão do Almirante Maximiano, o mesmo recebeu um “aide-memoire” do então Chefe do Estado-Maior da Armada (EMA), Almirante-de-Esquadra Carlos Auto de Andrade, expondo as vantagens da criação de um Corpo Feminino, buscando, particularmente, resolver o problema da instituição no tocante a pessoal nas áreas técnicas e de saúde, dando origem a uma exposição verbal ao Presidente da República solicitando e obtendo a autorização para estudar o problema e propor a criação de um Corpo Auxiliar Feminino na Marinha.

A ideia foi adotada e o Congresso Nacional, com rapidez aprovou a Lei nº 6.807, de 7 de julho de 1980 criando o CAFRM. O citado Corpo era composto pelo Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO) e pelo Quadro Auxiliar Feminino de Praças (QAFP). Segundo Fonseca (s/d) a primeira turma foi constituída de 201 candidatas no QAFO e de 300 no QAFP. O primeiro era composto por pessoal graduado ou pós-graduado em estabelecimento de ensino superior reconhecidos oficialmente pela legislação federal obedecendo aos outros requisitos como:

Ser voluntário;
Ser aprovado em Seleção Inicial para ingresso no Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO); e
Concluir com aproveitamento o Curso e Estágios de Adaptação ao QAFO.
(BRASIL, ATOS DO PODER EXECUTIVO, 1980, p. 19)

Já o Quadro Auxiliar Feminino de Praças, seria integrado por pessoal com habilitação profissional em nível técnico, também o de ser voluntária e passar em Seleção Inicial para o

referido quadro, para Ingresso no Quadro Auxiliar feminino de Praças. No tocante aos postos, as mulheres QAFO poderiam estar presentes nos seguintes postos:

- Capitão-de-Fragata;
- Capitão-de Corveta;
- Capitão-Tenente;
- Primeiro-Tenente; e
- Segundo-Tenente (BRASIL, ATOS DO PODER EXECUTIVO, Regulamentos, 1980, p. 21)

Aquelas pertencentes ao QAFP seriam compostas por praças que poderiam estar presentes nas seguintes graduações:

- Suboficial;
- Primeiro-Sargento;
- Segundo-Sargento;
- Terceiro-Sargento; e
- Cabo. (BRASIL, ATOS DO PODER EXECUTIVO, Regulamentos, 1980, p. 21)

Lembrando que essas funções dependeriam da disponibilidade da instituição, desta maneira, o Ministro da Marinha ou autoridade delegada estabeleceria, anualmente, o número de vagas para o Curso e Estágios de Adaptação para o QAFP, também das profissões e habilitações consideradas de interesse para a Marinha. Deste modo, poderia se inscrever para a Seleção inicial para ingresso na citada instituição no QAFO, a candidata que, habilitada em uma das profissões apresentadas como de interesse da Marinha somado aos seguintes requisitos:

- I –ser brasileira nata;
 - II – ter menos de 28 anos de idade em, em 1 de janeiro do ano que o Curso de Adaptação ao QAFO for iniciado, e menos de 30 anos, na data mencionada, se já for praça do QAFP, com um mínimo de (1) ano em serviço ativo;
 - III – possuir diploma de graduação ou pós-graduação registrado, de conformidade com a legislação federal específica; e
 - IV – requerer inscrição em órgão alistador designado pelo Ministério da Marinha ou autoridade delegada.
- Parágrafo único Poderá, também, inscrever-se de acordo com este artigo, a candidata em fase final de habilitação em uma das profissões de interesse para a Marinha, sob a exigência de atender ao disposto no inciso III deste artigo, até a data de conclusão da seleção Inicial, esta definida na Seção II deste Capítulo. (BRASIL, ATOS DO PODER EXECUTIVO, Regulamentos, 1980, p. 22).

Já para inscrever-se na Seleção Inicial para ingresso no QAFP, a candidata teria que estar habilitada em uma das profissões divulgadas como de interesse da Marinha somado aos seguintes requisitos:

- I – ser brasileira nata;
- II – ter menos de 24 anos de idade em, em 1 de janeiro do ano que o Curso de Adaptação ao QAFP for iniciado;
- III – possuir certificado ou diploma de técnico registrado, de conformidade com a legislação federal específica; e
- IV – requerer inscrição em órgão alistador designado pelo Ministério da Marinha ou autoridade delegada. (BRASIL, ATOS DO PODER EXECUTIVO, Regulamentos, 1980, p. 22)

Para o ingresso na devida instituição, as candidatas ainda passariam por Cursos e Estágios de Adaptações. Passando por esta fase, aquelas para o QAFO seriam nomeadas como Segundo-Tenente da Reserva, e imediatamente convocadas para o Serviço Ativo; por um período de três anos, lembrando a necessidade que naquele momento a Marinha tinha de pessoal qualificado. Já aquelas advindas do QAFP seriam promovidas a Cabos da Reserva, distribuídas em serviços Gerais e respectivos Ramos de Especialidades, também de forma imediata seriam convocadas para o Serviço Ativo da Marinha, por um período inicial de três anos. Só que tanto para QAFO e o QAFP, não haveria um tempo mínimo de prestação de serviço, isso implicaria que a qualquer tempo as militares poderiam ser licenciadas. (Atos do poder Executivo, Regulamento, 1980).

É possível evidenciar que os requisitos para as candidatas terem a possibilidade de disputar uma vaga dentro da instituição, eram escolaridade e idade, já se apresentava como uma forma de pré selecionar candidatas, uma vez que na época do concurso 1980 o número de mulheres que possuíam ou tinham condições de fazer um curso universitário e mesmo técnico eram mínimas. Sendo assim, era um grupo seletivo de mulheres que possuíam estes cursos. Já a passagem pelos Cursos e Estágios de Adaptações ajudavam a definir o perfil da mulher desejada, objetivando engajar mulheres as quais possuísem qualidades para se adaptar ao “espírito militar”.

Após os três anos de Serviço ativo mencionados acima, a oficial ou a praça do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, seriam licenciadas, caso não houvesse uma prorrogação do período inicial de convocação para o Serviço Ativo, pois o Ministro da Marinha poderia prorrogar por períodos de até três anos, observando o limite total de seis

anos. Estas prorrogações seriam concedidas a militares que as requeressem e segundo normas e critérios fixados pelo Ministro da Marinha ou autoridade delegada para este objetivo.

Podemos perceber que a inserção das mulheres na Marinha do Brasil, ocorre devido a uma deficiência de pessoal dentro da instituição, ou seja, a tão citada conveniência da instituição e não em função de se abrir a instituição para as mulheres. Na verdade, o que percebemos é que, em primeiro plano, está a necessidade e, em segundo plano está a preocupação em se ter a figura feminina dentro da instituição, em abrir as postas da Marinha do Brasil as mulheres devido ao papel cada vez maior que elas estavam conseguindo conquistar dentro da sociedade.

Elas também poderiam permanecer no Serviço Ativo, na situação de convocadas. Isso ocorreria após nove anos de serviço na ativa, contados a partir da data de nomeação ao posto de Segundo-Tenente, e após seleção por Comissão de Promoção de Oficiais (CPO) e no caso das praças, contados a partir da graduação de Cabo e seria feita pela Comissão de Promoção de Praças (CPP). Para que isto ocorresse, elas teriam que requerer sua permanência definitiva no Serviço Ativo da Marinha e ser classificadas, em pelo menos 60% das informações relativas à proficiência e ao conceito, para oficiais. No caso de praças além de requererem sua permanência definitiva no Serviço Ativo da Marinha, teriam que ser classificadas em Aptidão Militar Média. Mais uma vez o regulamento salienta que tanto a Comissão de Promoção de Oficiais quanto a Comissão de Promoção de Praças selecionaria as militares mediante as necessidades específicas da Marinha, somada as informações complementares e as informações de conceito e proficiência, prestadas sobre as requerentes durante seu período de serviço ativo.

No tocante as promoções, as oficiais do QAFO e do QAFP em serviço ativo, seriam aplicadas, automaticamente e no que coubesse, o que estava disposto na Lei de Promoções de Oficiais da Ativa das Forças Armadas e de seus Regulamentos para a Marinha e no caso das praças o que estiver disposto no Regulamento do Corpo de Praças da Armada, ressalvando as determinações estabelecidas na Lei nº. 6.807 de 7 de julho de 1980 e no referido Regulamento e as praças. (BRASIL, ATOS DO PODER EXECUTIVO, REGIMENTOS, 1980) Destarte, as vagas de Primeiro-Tenente do QAFO seriam preenchidas por Segundo-Tenente os quais tivessem três anos de interstício, aptidão física, aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requerimento para acesso ao curso superior e mais de 50% das informações semestrais, relativas a proficiência, em categoria igual ou superior a “bom” (normal).

A promoção ainda dependia do critério exclusivo de antiguidade, ou seja, aqueles considerados mais antigos dentro do Quadro. As de Capitão-Tenente seriam ocupadas por Primeiros-Tenentes os quais preenchessem os mesmos pré-requisitos mencionados para Primeiro-Tenente, exceto no tocante aos anos de interstício, pois aqui o pedido seria de seis anos de interstício e também possuísem mais de 60% das informações semestrais, relativas à proficiência, em categorias iguais ou superior a *bom (normal)*. Já as vagas para Capitão-de-Corveta seriam preenchidas por Capitães-Tenentes que seguissem os mesmos pré-requisitos anteriormente citados para a promoção de Capitão-Tenente. Aqui outro ponto o qual apresentamos como sendo diferentes das outras promoções é que a de Capitão-de-Corveta seria feita dentro das cotas de três vagas por merecimento e uma por antiguidade.

Por fim, as vagas de Capitão-de-Fragata seriam preenchidas por aqueles com a patente de Capitão-de-Corveta, que apresentassem cinco anos de interstício, além dos já mencionados requisitos para as outras promoções, temos também que a candidata apresentasse mais de 70% das informações semestrais relativas a proficiência, em categoriais iguais ou superior a “bom” (normal); e que esta promoções seriam feitas por critério exclusivo de merecimento e efetivas por ato do Presidente da República por proposta do Ministério da Marinha.

No que diz respeito às promoções do Quadro auxiliar Feminino de Praças, temos que as vagas de Terceiro-Sargento seriam preenchidas por Cabos que tinham três anos de interstício, aptidão física, aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso à graduação superior, aptidão militar média igual ou superior a três e menos de trinta pontos perdidos no cômputo de comportamento; estas promoções seriam feitas usando como critério o da antiguidade. As vagas de Segundo-Sargento estariam disponíveis a Terceiros-Sargentos tendo como pré-requisitos, além dos já mencionados, exceto no tocante a que tivessem seis anos de interstício e possuísem menos de vinte pontos perdidos no cômputo de comportamento. Já as vagas de Primeiro-Sargento, seriam destinadas as Segundos-Sargentos que apresentassem, além das condições já apresentadas no preenchimento para Terceiros-Sargentos, temos aquelas que diferem as quais seriam ter cinco anos de interstício, aptidão militar média ou superior a quatro e menos de dez pontos perdidos no cômputo de comportamento. Também as promoções para Primeiro-Sargento seriam feitas dentro das cotas de três vagas por merecimento de uma vaga por antiguidade.

As vagas destinadas aos suboficiais seriam destinadas a Primeiro Sargentos que apresentassem cinco anos de interstício, aptidão física, aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso à graduação superior, aptidão militar

média igual ou superior a quatro, zero pontos perdido no cômputo de comportamento e o ultimo critério a ser mencionado seria o de merecimento.

No tocante ao interstício, o mínimo para passagem de uma graduação para outra ou de um posto para o outro ocorria da seguinte maneira:

Oficiais

- Segundo-Tenente – Três anos
- Primeiro-Tenente – Seis anos
- Capitão-Tenente – Seis anos
- Capitão-de-Corveta – Cinco anos (BRASIL, ATOS DO PODER EXECUTIVO, REGIMENTOS, 1980)

Praças

- Cabos – Três anos
- Terceiro-Sargento – Seis anos
- Segundo-Sargento – Cinco anos
- Primeiro-Sargento – Cinco anos (BRASIL, ATOS DO PODER EXECUTIVO, REGIMENTOS, 1980)

Aqui, cabe mais uma pausa para falarmos sobre a Antiguidade. Segundo Leirner (1997), a antiguidade não esta relacionado a uma ordem temporal, mas sim uma “categoria que da origem a ordem de classificação, combinando-a com o ano de formatura nas escolas e com a patente que o indivíduo ocupa”. (LEIRNER, 1997, p. 86) Dando continuidade a esta explicação, temos:

Todos sem exceção, ocupam um *lugar* respectivo na escala de *antiguidade*. Essa posição é definida por uma ordem numérica, na qual cada um da mesma arma tem um número na escala de sua turma, e esta dentro da patente correspondente. Assim, por exemplo, há os maiores 16, 17, 18 ... da Cavalaria de 1979, sendo o 16 mais *antigo* que o 17. Essa ordem classificatória começa já nas escolas e, nesse sentido, o critério inicial que influirá por toda a carreira militar tendo a ser todo concebido com base nas notas e conceitos⁴⁷ dos tempos escolares. (LEIRNER, 1997, p. 86)

Sobre a classificação dos tempos escolares, Castro (2004) nos mostra como isso ocorre. Assim,

A *classificação* em notas e conceito militar é considerada fundamental, pois é segundo a ordem de classificação que os cadetes escolhem a Arma e o local onde irão servir após a formatura, e é essa classificação que influirá na ordem de promoção durante toda a carreira. Uma posição quase mítica é ocupada pelo cadete 01 (“zero-um”) e, em escala decrescente, pelos outros

⁴⁷ O autor salienta que não estão relacionados apenas às disciplinas acadêmicas, também entrando no cômputo da nota o “*espírito militar*”.

cadetes “zero”: 02, 03... São posições de prestígio. É o cadete 01 quem, no dia da formatura final do curso, recebe a espada de oficial das mãos do Presidente da República e abre o portão de “saída dos novos aspirantes”, por exemplo. ‘Aqui o que importa é a classificação’, diz um cadete do 4º ano, e é notável como todos os cadetes conhecem não apenas a sua própria classificação, como também a de vários colegas de ano para ano, quem ‘subiu’ e quem ‘desceu’. É extremamente comum ouvirmos, em conversas com cadetes, afirmações como ‘sou o 17º em 38, entrei como 26º’, ou “ano passado eu não tava com saco de estudar, caí quatro [colocações] pra Trás’, ou ainda ‘ele era o 09, mas estudou muito e agora tá ameaçando o 02’.

(CASTRO, 2004, p.49)

Mesmo em se tratando de exemplos abordando o Exército, fica claro, a título de esclarecimento, o que seria o fator de antiguidade e sua importância dentro da vida militar. E este é um dos quesitos utilizados para a promoção. Outro critério determinante para a promoção, o Mérito. Leirner (1990) atribui ao mérito o “termo forte” para a promoção, uma vez que o critério *tempo de serviço* acompanha a todos e, por isso, é geral na promoção, mas nem todos serão promovidos. Sendo assim,

Se alguém está há muitos anos numa *patente* e, portanto, deve ser promovido, de todo jeito, no sistema de classificação, ele provavelmente ficará atrás daquele que é promovido por mérito. (...) O mérito é decidido a partir de uma complexa rede de procedimentos que o Exército adota para ter conhecimento de cada indivíduos que está na carreira. Esses procedimentos se encontram sintetizados num sistema de avaliação de pessoal, que atinge todos esses indivíduos semestralmente, excetuando-se os oficiais gerais. (...) este é um instrumento coletivo de controle do mecanismo de promoções, na medida em que todos têm que ser avaliados à luz desses critérios.

(LEIRNER, 1997, p. 92 e 93)

De tal modo, essas avaliações são feitas localmente pelo comandante da unidade militar a que ele corresponde, ou seja, na experiência que o comandante tem com seus subordinados, a sua subjetividade como instrumento de avaliação coletiva. Mas também a proximidade que as outras pessoas têm com ele depende da proximidade hierárquica. Por este processo, temos a formação de “várias ‘cadeias de proximidade’ até se chegar à decisão final de preenchimento de uma ficha, em que cada círculo de relações pessoais – também determinado hierarquicamente – constitui uma parte do circuito”. (LEIRNER, 1997) Desta forma, o que ocorre é o que Leirner (1997) chamou de “sistema híbrido”, no qual a hierarquia e relações pessoais se fundem. Estes ciclos de amizade podem influenciar na obtenção ou não de promoções das altas patentes, ou seja, determinantes das promoções que não estão descritos literalmente nos regulamentos e normas dos militares.

Dentre os motivos apresentados no regimento (1980) para o não acesso ao posto pretendido, um nos chamou a atenção, qual seja o de “desempenhar na vida civil atividades incompatíveis com a sua qualidade de Oficial do CAFRM”, pois isto nos remete as Normas de Conduta ético-militar e de apresentação em atividades sociais no âmbito militar para o pessoal do CFRM. No texto introdutório dessas normas temos:

Embora a conduta ético-militar do pessoal da Marinha já esteja, de modo geral, prevista nas leis, regulamentos e normas em vigor, a criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM) trouxe novos condicionantes que exigem adaptações e conceituações próprias. Assim as presentes Normas destacam aqueles aspectos de maior relevância que requerem interpretações precisas e procedimentos uniformes, de modo que se evitem distorções ou discrepâncias de comportamento que possam ferir os usos e costumes da boa conduta militar na Marinha. (BRASIL, NORMAS DE CONDUTA ÉTICO-MILITAR E DE APRESENTAÇÃO EM ATIVIDADES SOCIAIS NO ÂMBITO MILITAR PARA O PESSOAL DO CFRM, 1981, p. 2805, grifos meu).

Desta maneira, a vida militar vai além dos muros da Caserna e chega até o âmbito da casa. Pela citação acima, já fica evidente que a vinda das mulheres merece conceituação própria, ou seja, diferentes daquelas já existentes como leis, regulamentos e normas para a conduta do pessoal militar, sendo feitas normas específicas para o CAFRM. Isso fica mais gritante no decorrer do texto quando este apresenta um trecho referente a conduta ético-militar, no qual diz:

A conduta da militar deverá em todas as circunstâncias, ser orientada pelas prescrições do Estatuto dos Militares, pelo respeito à sua condição de mulher, pela dignidade de seu papel em família, pelo seu comportamento profissional, bem como pelas tradições de disciplina, decore e dedicação características da vida naval. (BRASIL, NORMAS DE CONDUTA ÉTICO-MILITAR E DE APRESENTAÇÃO EM ATIVIDADES SOCIAIS NO ÂMBITO MILITAR PARA O PESSOAL DO CFRM, 1981, p. 2805, grifos meu)

Sendo assim, percebemos a esfera social entrando na esfera militar quando as normas de conduta CAFRM retratam o papel delimitado que tem ao ser “Mulher” e, consecutivamente, ao ser “Homem” e dentro desses papéis temos a visão do espaço público para o homem e do privado para a mulher, contribuindo para a divisão social dos papéis sexuais. A mulher enquanto aquela que é a progenitora, que cuida dos filhos, da casa e do marido, enquanto ser frágil que necessita de proteção e cuidados, ou seja, a existência de uma modelo, um padrão

de mulher, sem levar em consideração a singularidade existente em cada ser humano e que remete a dignidade do papel dela em família.

Aqui cabe uma discussão que é pertinente também à temática no tocante a questão da hierarquia, abordada anteriormente, e da disciplina. Segundo o Estatuto dos militares de 1980, as Forças Armadas são “instituições nacionais, permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente das Armadas como base institucional e a autoridade e responsabilidade crescem com o grau hierárquico”. Do mesmo modo, temos:

A hierarquia militar é a ordenação da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito na hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade. (BRASIL, ESTATUTOS DOS MILITARES, 1980, p. 165).

Com relação a disciplina temos:

Disciplina é a rigorosa observância integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo. (BRASIL, ESTATUTOS DOS MILITARES, 1980, p. 165).

Como já abordado no capítulo anterior, há um mecanismo de controle da hierarquia e podemos perceber isso, por exemplo, através dos conceitos que são atribuídos pelo chefe de sua sessão, também temos a questão dos comportamentos tidos como adequados para uma boa conduta militar dentro da instituição. De tal modo, como já salientava Castro (2004), a quantidade de tempo não quer dizer que todos necessariamente ascenderão hierarquicamente. Lembrando o que Leirner (1997) nos apresenta que a hierarquia não seria apenas um sistema de estratos formados apenas pelas patentes hierárquicas. Sendo assim, o autor trabalha com a seguinte ideia:

[...], a hierarquia passa por vários níveis de estruturação da organização social militar: a) como princípio geral, que se aplicam a todos os membros das Forças Armadas; b) nas patentes, (...), que se dispõem de forma piramidal em relação à quantidade de membros das Forças; c) nos *círculos*

*hierárquicos*⁴⁸; d) na distinção entre liderança e comando; e) de pessoa a pessoa, no grau de *antiguidade*. Todos esses níveis encontram-se imbricados – não há como pensar um sem os outros -, pois fazem parte da hierarquia como um princípio único e segmentador. Além disso, se, por um lado, ele é ancorado numa ordem temporal coletiva e equivalente para todos pelo *tempo de serviço*, por outro, suporta um princípio de desigualdade dado numa ordem atemporal, calcada numa escala cumulativa de valores em que alguns possuem mais *mérito* que outros. Desse modo, se o *tempo de serviço* se encontra numa extremidade, representando um *princípio geral*, o mérito aparece na outra, representando, no limite, a *segmentação*. (LEIRNER, 1997, p. 87, grifos do autor)

Podemos perceber que apesar de os autores, tanto Castro (2004) quanto Leirner (1997) terem trabalhado com o Exército, esta explicação evidencia bem a importância da hierarquia dentro das instituições militares, pois qualquer desvio do militar pode influenciar automaticamente na promoção, como salientamos em discussões anteriores. No tocante a disciplina, esse princípio vem legitimar a hierarquia, pois através daquele a instituição pode ter um controle maior de seus membros e, assim, evitando a quebra de hierarquia através dos escalões inferiores. (LEINER, 1997)

Retomando a discussão sobre as Normas de Conduta ético-Militar e de Apresentação em Atividades Sociais no Ambiente Militar para o Pessoal do CAFRM, no que se refere a conduta ético-militar era especialmente recomendado as mulheres do CAFRM:

- a) Ser discreta em suas atitudes, maneiras e em sua linguagem escrita e falada;
- b) Abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, de matéria sigilosa;
- c) Proceder de maneira ilibada na vida pública ou particular;
- d) Conduzir-se, dentro e fora do âmbito militar, de modo que não sejam prejudicados os princípios de disciplina, do nivelamento hierárquico e do decoro militar;
- e) Abster-se de fazer uso do posto ou graduação para obter facilidades pessoais de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares ou de terceiros;
- f) Manter especial atenção para uma melhor apresentação pessoal e esmerado uso do uniforme, procurando ser discreta na maquiagem e cumprir rigorosamente a norma vigente quanto ao uso de adornos.
- g) Evitar, em público e quando uniformizada, demonstração de familiaridade;
- h) Evitar gestos e atitudes consagrados como manifestações de gentileza e apreço no relacionamento social, mas que se tornem incompatíveis quando envolvendo militar uniformizado;
- i) Cultivar o “Espírito de Corpo” e projetar uma imagem favorável do papel da mulher na Marinha; e

⁴⁸ Círculos hierárquicos, segundo o Estatuto dos Militares (1980), são círculos de convivência entre os militares da mesmo círculo e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima confiança, sem prejuízo do respeito mútuo.

j) Empregar todas as suas energias em benefício do serviço, cumprindo rigorosamente suas obrigações. (BRASIL, NORMAS DE CONDUTA ÉTICO-MILITAR E DE APRESENTAÇÃO EM ATIVIDADES SOCIAIS NO ÂMBITO MILITAR PARA O PESSOAL DO CFRM, 1981, p. 2805, grifos da autora)

Podemos perceber, mais um exemplo da instituição agindo tanto na esfera institucional como fora dela. Outro ponto importante a ser destacado seria o papel positivo da mulher dentro da instituição, este papel já delimitado e que é reflexo do social no meio militar, uma vez que elas exercem os mesmos papéis que a mulher civil. Um exemplo do social influenciando a instituição militar em questão, como anteriormente já citado, a Exposição de Motivos (nº. 0037 de 1980, BRASIL, 1980) invocar o capítulo 1 do art. 153 da Constituição Federal, conferindo a mulher o direito a igualdade, mas a igualdade parou no capítulo 1 da Constituição porque no caso das mulheres dentro da Marinha elas adentraram na instituição, mas pertencendo a um corpo exclusivamente feminino. No tocante ao “Espírito de Corpo” este faz parte do “Espírito Militar” (valores, atitudes e comportamentos apropriados à vida militar). Deste modo, aquele pode ser entendido através das palavras de Castro (2004) que explica bem:

Um oficial explica aos cadetes por que “aqui dentro” não deve haver cola: “Aqui não pode virar paisanaria.” Uma frase no quadro de aviso do Curso Básico afirma que “Cadete! Você é o melhor. Faça da Academia a melhor.” A meu ver, todos esses ensinamentos são fundamentais para a construção do espírito militar. A notícia que eles transmitem é clara: os militares são diferentes dos paisanos. E não apenas diferentes, mas também melhores. São melhores – nessa visão – não por características singulares que os militares tenham ou venham a ter individualmente, mas porque eles – enquanto coletividade, corpo – *viveriam de maneira correta*. Englobando e fundamentando todos os níveis de características diferenciais entre militares e paisanos acima mencionadas existem uma experiência totalizadora e básica para a identidade militar: a da preeminência da coletividade sobre os indivíduos. (CASTRO, 2004, p. 46, grifos do autor)

Como pode ser percebido o “Espírito de Corpo” seria a coletividade, o corpo, ou seja, a busca de que todos tenham os mesmos valores, as mesmas atitudes e os mesmos comportamentos, sempre pensando em uma coletividade e não o indivíduo.

Por último, temos as atividades sociais no meio militar. Desta maneira, as militares só poderiam frequentar Clube ou associação Naval do círculo que lhe corresponde, mesmo se existisse vínculo matrimonial entre os militares. Os eventos sociais que eram decorrentes da atividade militar, mesmo sendo realizados em Organizações militares, ou vinculadas à

Marinha deveriam ser feita exclusivamente em seu círculo; quando era convidada a participar em evento de outro círculo, ela poderia comparecer desde que, obrigatoriamente, em traje civil. Segundo o Art. 15 do estatuto dos Militares (1980):

Círculos hierárquicos são âmbitos de convivência entre os militares da mesma categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo do respeito mútuo. (BRASIL, ESTATUTO DOS MILITARES, 1980, p. 156).

Sendo assim, esses círculos se apresentam da seguinte maneira:

	Círculos Hierárquico	Hierarquia
Círculos de oficiais	Círculo de oficiais-generais	Almirante Almirante-de-Esquadra Vice-Almirante Contra-Almirante
	Círculo de oficiais superiores	Capitão-de-Mar-e-Guerra Capitão-de-Fragata Capitão-de-Corveta
	Círculo de Oficiais Intermediários	Capitão-Tenente
	Círculo de Oficiais Subalternos	Primeiro-Tenente Segundo-Tenente Guarda-Marinha
Círculo de praças	Círculo de Graduados	Suboficial Primeiro-Sargento Segundo-Sargento Terceiro-Sargento Cabo Marinheiro

Fonte: BRASIL, [2009?].

Voltando ao Regulamento para o CAFRM, outro ponto importante a ser destacado é que estas militares não estariam designadas a fazer serviços ligados à segurança de instalações ou de pessoal, exceto em situações de emergência ou de perturbação da ordem interna, mas se

isso ocorresse teria que ser formalmente determinado por autoridade com expressa procuração do Ministério da Marinha.

Dentre os temas do regulamento que foi feito com a entrada das mulheres na Marinha, temos o de padronização do pessoal das militares do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM) o qual abordava:

DO PADRÃO DE CABELO EXIGIDO⁴⁹

O padrão de corte de cabelo exigido para as militares do CAFRM é o apresentado nas gravuras do anexo A1, sendo admitido corte mais longo, observando-se neste caso que os cabelos sejam presos em coque, bem como o uso de rede da cor do cabelo, para manter o coque, como apresentado nas gravuras dos anexos A2 a A12. Em qualquer dos casos, o penteado não deve impedir o correto, posicionamento do boné ou chapéu, sendo proibido o uso de penteado exagerado (cheio, alto), cobrindo a testa, ainda que parcialmente (franja, pastinha), bem como o uso de quaisquer postigos.

Quanto a tintura de cabelos, não há restrição, desde que a militar use a mesma cor com que foi identificada.

USO DE MAQUIAGEM

É facultado às militares do CAFRM o uso de discreta maquiagem, quando uniformizadas.

DA PERMISSÃO PARA USO DE CABELO FORA DO PADRÃO

A militar do CAFRM que necessitar usar corte de cabelo fora do padrão exigido, para encobrir lesão fisionômica, deverá requerer ao respectivo Comandante ou autoridade equivalente, de acordo com o disposto no parágrafo 1, do Art. 7-1-41, da referência.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Os casos não previstos nestas Instruções e relativos à apresentação pessoal das militares do CAFRM serão submetidos à apreciação do DPMM, a quem competirá decidir. (BRASIL, NORMAS PARA A APRESENTAÇÃO PESSOAL DAS MILITARES DO CORPO AUXILIAR FEMININO DA RESERVA DA MARINHA - CAFRM)

Desta forma, percebemos que há um padrão a ser seguido e que este facilita a não distinção entre homens e mulheres e o “Espírito de Corpo”. Por exemplo, no caso da formatura para o Cerimonial à Bandeira, quando todos se reúnem para a cerimônia a Bandeira, não se consegue perceber quem é homem e quem é mulher. Também podemos perceber a vida militar regulamentando até a vida cotidiana das mulheres como corte e tintura de cabelo.

Ainda sobre o aspecto da Disciplina e do “Espírito de Corpo” temos o exemplo de um cronograma diário para as mulheres que tinha como objetivo a criação de uma Rotina diária para o QAFO, com tempo estabelecido para tudo e para todas as atividades. Aqui o objetivo, junto com os cursos de adaptação, e também com as etapas do processo seletivo, já

⁴⁹ Ver Anexo J as imagens do padrão de cabelo.

anteriormente mencionadas, ajudam a selecionar um perfil de mulher o qual seria mais compatível com a instituição, ou seja, na busca da “imagem favorável do papel da mulher na Marinha” e a criação do “espírito de corpo” de Castro (2004), ou seja, a transformação do ser mulher em ser militar de Carvalho (1990).

Assim sendo temos:

Rotina Diária do QAFO

HORA	ATIVIDADE
0600P	Faxina – Uniforme de Educação Física
0630P	Cafezinho
0700P	Reunir para TFM
0750P	Formatura para o Cerimonial à Bandeira
0800P	Cerimonial a Bandeira
0810P	Banho e uniforme 6.2 com calça comprida
0830P	Rancho
0855P	Volta ao Rancho
0900P	Parada
0910P	Início do 1º Tempo de aula
1000P	Fim do 1º Tempo de Aula
1010P	Início do 2º Tempo de aula
1100P	Fim do 2º Tempo de aula
1110P	Início da 3º Tempo de aula
1200P	Fim do 3º Tempo de aula
1210P	Rancho
1300P	Volta ao Rancho
1330P	Início do 4º Tempo de aula
1420P	Término do 4º Tempo de aula
1430P	Início do 5º Tempo de aula
1520P	Término do 5º Tempo de aula
1530P	Início da Ordem Unida
1620P	Término da Ordem Unida
1630P	Recreação
1745P	Volta a Recreação – Banho e Uniforme
1800P	Rancho
1930P	Estudo Obrigatório
2100P	Volta ao estudo
2130P	Ceia
2200P	Silêncio

OBS: A Revista Médica será realizada nos intervalos de aula, no período de 0900 às 1100P às 1600P. (MINISTÉRIO DA MARINHA, CENTRO DE EDUCAÇÃO FÍSICA ALMIRANTE ADALBERTO NUNES, DEPARTAMENTO DE ENSINO, ROTINA DIÁRIA DO QAFO)

Diante do que foi apresentado, percebemos que não houve uma preparação por parte daqueles que iriam receber e trabalhar com essas mulheres, mas o caminho que foi percorrido foi o de regulamentações as quais foram colocadas dentro da instituição sem o trabalho para que esses integrantes da instituição nas as visse como um “corpo estranho” dentro da instituição, pois ao mesmo tempo que estas normas e regulamentos ajudariam a manter um comportamento tanto por parte daqueles que já estavam na instituição como por aquelas que estavam chegando na instituição.

No caso destas seria a construção desse comportamento também poderiam criar um afastamento, uma barreira entre homens e mulheres e a reprodução e perpetuação de valores como o biológico⁵⁰ e a distinção dos papéis sexuais presentes no cotidiano da sociedade para dentro da Armada, não sabendo trabalhar com a multiplicidade de papéis que elas podem vivenciar. Isso poderemos perceber com mais detalhes através das entrevistas. Mas será que essas mulheres ainda estão nos mesmos postos e recebendo as mesmos regulamentos? Como na atualidade essas mulheres estão dentro da instituição? Tentando responder a estas e outras questões é que no próximo capítulo iremos abordar como essas mulheres estão na atualidade, ou seja, as continuidades e rupturas de paradigmas tradicionalmente atribuídos a mulher.

⁵⁰ Aqui me refiro aos discursos que são usados para naturalizar diferenças biológicas entre o sexo, usadas para definir homens e mulheres de uma forma generalizante e essencialista.

3 MULHERES COMO OFICIAIS DE NÍVEL SUPERIOR NA MARINHA BRASILEIRA?

No capítulo anterior, discutiu-se o ingresso, segundo as legislações, das mulheres na Marinha do Brasil no Quadro Auxiliar Feminino da Reserva de Oficiais e no Quadro Auxiliar Feminino de Praças. Mas, e como fica a questão da presença de mulheres na Escola de formação de Oficiais de nível superior? Será que se considerou a hipótese de abrir as portas da Escola Naval para as mulheres? Será que foram feitas atividades experimentais no sentido de dar oportunidade para as mulheres demonstrarem suas habilidades? Como este tema foi e é tratado? Hoje, o discurso mudou ou continua o mesmo? Estas questões serão abordadas neste capítulo.

O Projeto de Lei do Senado (PLS) nº. 323 de 24/10/79 (BRASIL, 1979), de autoria do Senador Orestes Quércia, citava o § 1º do art. 153 da Constituição Federal de 1967, no qual dizia: todos são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O citado projeto propunha o ingresso voluntário das mulheres nas escolas militares de nível superior, como a Escola Naval (EN) – Marinha; Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) – Exército, e Academia da Força Aérea (AFA) – Aeronáutica. O parecer da Comissão de Constituição e Justiça do Senado nº. 20 de 28/11/79 julgava o projeto inconstitucional por tratar-se de matéria de competência privativa do Presidente da República, razão pela qual foi rejeitado em plenária no dia 26/05/80. Foi determinado pelo Ministro da Marinha que o Diretor-Geral do Pessoal da Marinha elaborasse um parecer sobre o assunto, que resultou na mensagem R-291636Z de 29/11/79. Assim, segundo o Congresso Nacional, temos:

Art. 1 – É facultado o ingresso voluntário de mulheres nas academias militares e cursos equivalentes das Forças Armadas.

Art. 2 – As escolas militares de nível superior reservarão, anualmente, percentagem de suas vagas para serem preenchidas por candidatos do sexo feminino.

Parágrafo único – As vagas reservadas em conformidade com o disposto nesta lei poderão destinar-se a candidatos do sexo masculino quando não preenchidas por candidatos do sexo feminino.

Art. 3 – O Poder Executivo regulamentará esta lei dentro do prazo de sessenta dias.

Art. 4 – Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 5 – Revogam-se as disposições em contrário. (DIRETORIA DO PESSOAL MILITAR DA MARINHA, PARECER nº 034/79)

Dessa forma, o projeto citado anteriormente visava à possibilidade de mulheres concorrerem a determinado número de vagas nas escolas militares de nível superior, como primeiro passo para a sua futura admissibilidade nas Forças Armadas.

A justificativa alegada pela Marinha para a rejeição desse projeto de lei é que determinadas atividades laborais não são compatíveis com a constituição biotípica do sexo feminino. Nesses termos temos:

Embora possa parecer à primeira vista que a proibição do ingresso de mulheres, nas escolas militares de nível superior, seja uma violação do preceito constitucional isonômico contido no § 1º do Art. 153 da lei fundamental, a verdade é que determinadas atividades laborais são incompatíveis com a constituição biotípica do sexo feminino. (DIRETORIA DO PESSOAL MILITAR DA MARINHA, PARECER n.º 034/79)

Como exemplo, são apresentadas a seguir algumas imagens de mulheres atuando em várias áreas das Forças Armadas Brasileiras atualmente. Essas atividades eram restritas aos homens, visto ser inimagináveis para as mulheres, devido à tão citada incompatibilidade com a sua constituição biológica – argumento ainda hoje usado para impedir a atuação feminina em determinadas áreas.



Fonte: ANDRADE, S. A.; PERES, H. M. 2012, p. 35.

Mulher na Aviação



Fonte: ANDRADE, S. A.; PERES, H. M. 2012, p. 37.

Mulher no Exército



Fonte: ANDRADE, S. A.; PERES, H. M. 2012, p. 35.

Mulher Paraquedista



Fonte: ANDRADE, S. A.; PERES, H. M. 2012, p. 161.

Mulher Mergulhadora

Para ancorar essa justificativa, é usada a CLT, que conferia à mulher uma série de restrições ao exercício do trabalho; usa-se também para esse fim o Estatuto dos Militares (Lei

n ° 5774/71), quando este afirma que “os membros das Forças Armadas, em razão de sua destinação constitucional, formam uma categoria especial de servidores da pátria.”(grifo original) E, dando continuidade à citação do estatuto anteriormente mencionado, temos que “a carreira militar é caracterizada por atividade contínua e inteiramente devotada às finalidades precípua das Forças Armadas, denominada atividade militar” (DIRETORIA DO PESSOAL MILITAR DA MARINHA, PARECER n ° 034/79, GRIFOS DO ORIGINAL)

No tocante ao ingresso nas Forças Armadas, segundo o mesmo Estatuto dos Militares, temos:

[...] o ingresso nas Forças Armadas é facultado a todos os brasileiros, sem distinção de raça ou de crença religiosa, mediante incorporação, matrícula ou nomeação e observadas as condições prescritas em lei e nos regulamentos da Marinha, do Exército e da Aeronáutica. (DIRETORIA DO PESSOAL MILITAR DA MARINHA, PARECER n ° 034/79, GRIFOS DO DOCUMENTO, grifos meus)

Portanto, é utilizado o Estatuto dos Militares para demonstrar que, apesar da isonomia apontada no § 1º do Art. 153 da constituição Federal, os militares apresentam um estatuto próprio que daria condições para os Ministros Militares estabelecerem requisitos prévios para a admissão nas Forças Armadas. Um exemplo que podemos utilizar para abordar tal autonomia das Forças Armadas é o regulamento para a Escola Naval (Portaria nº 1563/79, do Ministério Da Marinha), que estabelece no seu artigo 13 condições para ocorrer a matrícula, como: ser brasileiro nato, ter 22 anos no ano de matrícula, ser solteiro, não ter filhos etc. Segundo a diretoria do pessoal Militar da Marinha, esses requisitos são previstos para atender a “condição especial do militar”, procurando não infringir a isonomia prevista na Constituição Federal, como também abre precedentes para os Ministros Militares estabelecerem condições de sexo para ingresso nas Academias.

Sobre esta temática, Silveira (2002) aborda claramente a questão de certa autonomia existente nas legislações militares diante das legislações daqueles que também são considerados funcionários públicos, ou seja, funcionários do Estado. Esta autonomia presente hoje foi conservada durante o processo de transição para o Estado de Direito, não deixando de lado a postura autônoma e tutelar que conseguiu manter. De fato, a manutenção de tal postura deveu-se à necessidade de separar os funcionários civis e militares, visto constar no estatuto dos militares, enquanto corporação, uma série de privilégios, como, por exemplo, política salarial, sistema de ensino militar etc. Além disso, era preciso manter a influência

conquistada, cujo enfraquecimento já se apresentava em curso com o fim do regime militar. Sobre esse tema, o autor exemplifica:

A autonomia militar chegou a estabelecer uma situação onde as Forças Armadas se constituíram como algo à parte do Estado e da sociedade, uma ‘sociedade política armada’ (SPA), segundo a denominação de R. Dreifuss. Para ele, ‘as características da sociedade militar ou da sociedade política armada são frutos de um complexo processo de formação da sociedade política ampla e da concomitante ausência de sentimento do Estado no Brasil, que lhe deu origem e forma específica’. A SPA possui ainda um complexo formado por uma privilegiada rede de prestação de serviços e assistência que cobrem os membros das instituições militares e seus familiares, configurando uma verdadeira situação de bem-estar social de qualidade bastante superior à da maioria da população brasileira. (SILVEIRA, 2002, p.74)

Pelo exposto, podemos perceber que os militares são considerados funcionários subordinados ao presidente da República, mas sua relativa autonomia dificultaria as pretensões do poder civil para subordinar o poder militar, o que estaríamos acostumados a ver em um modelo clássico de democracia. Assim, Silveira (2002), respaldando seus argumentos em Dreifuss (1989), argumenta que:

Para Dreifuss, as forças Armadas exercem uma ‘tutoria arbitral’ que as tornam ‘redutos de tensão social e política, e pressões do aumento destas’, onde civis adesesistas do conservadorismo ideológico-político dão inteiro respaldo a tal comportamento. Assim, as Forças Armadas passam a ter um papel político considerado pelo autor como ‘distorcido e disfuncional’. Em vez de serem pensados como ‘funcionários públicos armados’, os militares são tidos como ‘usurpadores do espaço político da sabedoria popular’, que deveriam aprender a valorizar e preservar. Não há possibilidades de manter quaisquer níveis de discordância dentro e fora da instituição militar sobre o seu papel político autoassumido e atribuído pela elite civil. Os próprios membros da instituição militar devem obedecer rigidamente à mentalidade vigente, em nome da hierarquia e da disciplina, sob o risco de marginalização e acusação de falta de patriotismo e rigidez ético-moral, entendidos com imprescindíveis ao desempenho da carreira, segundo parâmetros adotados. (SILVEIRA, 2002, p.74)

Nesse sentido, o relacionamento entre civis e militares no Brasil durante o processo de transição continuou permitindo que as Forças Armadas obtivessem e garantissem ganhos e uma relativa autonomia na fase subsequente de sua redemocratização. Podemos perceber isso também no tocante às questões sobre a presença feminina na Escola Naval, por apresentar um estatuto próprio que daria condições para os Ministros Militares estabelecerem requisitos prévios para a admissão nas Forças Armadas.

Ainda sobre a discutida temática, no que diz respeito às alegadas peculiaridades da profissão militar em relação às profissões civis que servem o Estado, entre as características mais importantes o autor destaca:

a) risco de vida – a convivência constante com o perigo e a possibilidade iminente da morte na guerra ou num conflito armado; b) sujeição à rigidez hierárquica e disciplinar – o condicionamento da relação com os chefes e subordinados, mais ainda, é a estipulação de normas e regras rígidas de comportamento, que atingem a vida profissional e pessoal; c) dedicação exclusiva – a proibição de estabelecer quaisquer vínculos empregatícios ou prestação de serviços, levando-o a uma vida modesta do ponto de vista socioeconômico; d) mobilidade geográfica – a possibilidade de requisição para o serviço em qualquer ponto do território nacional ou estrangeiro, sem maiores compensações para o serviço e sua família; f) formação específica e treinamento constante – a educação continuada com capacitação durante toda a vida profissional, onde é exigida a manutenção de um “alto padrão de desempenho” como resultado das reciclagens e adestramento em várias funções específicas; g) proibição de associação sindical – não é permitida a participação de qualquer espécie de movimento reivindicatório e manifestações públicas como greves, passeatas etc.; h) restrições de direitos trabalhistas – não há garantias dos direitos universais dos trabalhadores nas sociedades modernas, tais como: remuneração do trabalho noturno, limite da jornada de trabalho, repouso semanal remunerado para o serviço extraordinário; i) proibição da associação política – o que leva à ausência de filiação político-partidária e à propaganda explícita de qualquer ideologia; j) manutenção dos vínculos – a possibilidade da prestação de serviço em caso de necessidade externa, pois os reservistas podem ser requisitados mesmo que seja em qualquer tipo de atividade profissional; e) vida familiar condicionada – a educação dos filhos e a formação do patrimônio familiar fica prejudicada pela mobilidade constante e pela restrição do cônjuge de exercer atividades remuneradas (SILVEIRA, 2002, p. 126, grifos do autor).

Como podemos perceber, além de corroborar as questões pertinentes a peculiaridades da profissão militar em relação às profissões civis pertencentes ao Estado, também estão presentes as questões ligadas às atividades de risco que não são compatíveis com a figura da mulher, como, por exemplo, o risco de vida, outro ponto importante para a argumentação contra a entrada das mulheres nas escolas militares de nível superior. Assim sendo, a admissão das mulheres nas Escolas Militares de nível superior, nesse caso, na Escola Naval, segundo o Parecer nº 034/79 da Diretoria do Pessoal Militar da Marinha, causaria transtornos à Administração Naval, pois:

[...] os Oficiais oriundos da EN estão sujeitos a longas ausências do Lar e a atividades que exigem esforços físicos que são incompatíveis com a constituição da mulher, principalmente aquela que constitui família, com o

consequente surgimento da prole. (DIRETORIA DO PESSOAL MILITAR DA MARINHA, PARECER N 034/79, GRIFO MEU).

Desta forma, podemos perceber que são vistas como incompatíveis com a figura feminina: a questão da ausência do lar, os esforços físicos (conflitantes com a constituição biológica da mulher), destacando-se que não só são incompatíveis com a Escola Naval aquelas que possuem família, mas também aquelas que ainda não a tenham, ou seja, a incompatibilidade da mulher com a Escola Naval estende-se às possibilidades futuras, como o surgimento dos filhos.

Para justificar também essa demanda social, é lembrada, no documento que se encontrava em estudo na Marinha, a criação do Corpo Auxiliar Feminino, “que será de maior valia que a iniciativa legislativa presente”. (DIRETORIA DO PESSOAL MILITAR DA MARINHA, PARECER N 034/79, grifo meu) Sendo assim, a parte grifada vem corroborar a ideia, já mencionada anteriormente, de que a Marinha do Brasil abre as portas para as mulheres, enquanto instituição, de acordo com as suas necessidades e conveniências.

Ao final do documento, é recomendada a rejeição do citado projeto. Com relação aos motivos temos:

[...] em face de ser totalmente inconveniente, inoportuno e inaceitável ao Serviço Naval, visto que pretende incorporar o elemento feminino às atividades principais da MB, enfrentando condições árduas e adversas da vida no mar, ao contrário do anteprojeto de criação do Corpo Auxiliar Feminino da Marinha, que visa a colocação da mulher em serviços auxiliares, compatíveis com a constituição biotípica do sexo feminino. (DIRETORIA DO PESSOAL MILITAR DA MARINHA, PARECER N 034/79, grifo meu).

Diante do exposto, percebemos que a presença da mulher nas atividades principais da Marinha do Brasil seria inconveniente, inoportuno e inaceitável, complementando aquilo que estava demonstrado no anteprojeto de criação do Corpo Auxiliar Feminino da Marinha, aqui já citado, que tinha por objetivo alocar a mulher para serviços auxiliares e, portanto, subalternos os quais teriam uma compatibilidade com as características atribuídas tradicionalmente ao sexo feminino, ou seja, à representação formada, histórica, social e cultural sobre o ser feminino.

Dessa forma, como apontava D'Araújo (2004), percebemos que o discurso das autoridades militares no tocante à participação feminina nos quartéis implicava a exclusão de

certas atividades consideradas de risco e rigor disciplinar, pois as mulheres, em sua maioria, são consideradas seres que precisam ser protegidos, dentro e fora dos quartéis. Na ocasião, a citada autora já apontava para o discurso da “não compatibilidade da mulher com a guerra”. Assim, o mundo feminino, construído a partir de percepções sexistas, é classificado de forma diferente e desigual: as qualidades masculinas são exclusivas, assim como as femininas.

Essa diferença entre homem e mulher se baseia nas características biológicas, desconsiderando as identidades sociais, ou seja, ao naturalizar o comportamento feminino por meio dos atributos biológicos, esses discursos, pautados em um dito discurso científico, afastam a possibilidade de transformação e reforçam as estruturas dominantes existentes. No que se refere à carreira militar, as mulheres foram assimiladas pelas três forças brasileiras de forma positiva, ou seja, passando a integrar seus quadros permanentes, embora em sua atuação ainda perpassem as questões biologisantes como, por exemplo, a “natureza” frágil, vocação maternal etc., impossibilitando sua atuação em áreas de atividades bélicas propriamente ditas. (LOPES, F. 2005)

3.1 O discurso atual sobre as mulheres na Marinha brasileira

D´Araujo (2004), em seu trabalho intitulado *Mulheres, homossexuais e Forças Armadas no Brasil*, colhe algumas opiniões das autoridades militares brasileiras e nelas podemos perceber que as mulheres são consideradas prejudiciais à guerra por despertar nos homens o sentimento de proteção. Assim:

Citam estudos de Israel (que desconhecemos) mostrando que, quando as mulheres entram em combate, a guerra se torna mais violenta, por duas razões: o homem tenderia a proteger a colega mulher e com isso o inimigo ganharia tempo para avançar; o inimigo, também movido pelo sentimento de proteção ou superioridade, não aceitaria lutar com mulheres e se atiraria com mais violência contra os homens. (D´ARAUJO, 2004, p. 444)

Dessa forma, é construída a visão de que as mulheres não seriam compatíveis com a guerra. Outro exemplo que a mesma autora utiliza e que reforça o mesmo ponto de vista seria o depoimento do ministro da Marinha de 1995 a 1998, quando diz:

Nós estudamos muito isso [o serviço militar feminino], inclusive para poder ter uma justificativa, porque nossa Constituição diz que não se pode fazer distinção de raça, sexo, e há um parágrafo especialmente dedicado à mulher. Nós conversamos com a advocacia Geral da União e, graças ao argumento

que tivemos, podemos fazer distinção. Vou lhe dar um exemplo simples: Israel. Eles resolveram tirar as mulheres da frente de combate, porque com elas morria muito mais gente. A tendência do homem era proteger a companheira e por isso morria mais gente. E, mais: o inimigo não queria se render à mulher, o que também causava mais mortes. (D'ARAUJO, 2004, p.444-45)

Na nossa constituição, a igualdade de oportunidades já estava assegurada no Parágrafo 1º, Artigo 153 da Constituição Federal de 1967, a qual atribui igualdade a todos perante a lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. Como as Forças Armadas são uma instituição federal que tem como chefe o Presidente da República, a Marinha se vê na obrigatoriedade de explicar os motivos pelos quais algumas funções ainda não estão abertas às mulheres, como bem salientou Mauro César Rodrigues Pereira, ao relatar que a Marinha do Brasil estuda muito a questão do serviço militar feminino. Mas o que fica evidente é que este estudo é de caráter defensivo, ou seja, para justificar e demonstrar o porquê da não entrada das mulheres em algumas atividades da instituição, como, por exemplo, a Escola Naval. Como o objetivo aqui é justificar a não inserção das mulheres em alguns quadros, nada mais justo que o emprego de artigos que se utilizam de atributos biológicos para tal.

Sobre a questão da incompatibilidade da mulher com certas atividades militares, também o discurso é claro:

Há justificativas de ordem física. Bota 40 quilos de mochila nas costas de uma fuzileira e manda ela caminhar 10 quilômetros. Não chega. Não aguenta. Nos Estados Unidos, fizeram essa experiência. Num grupo enorme de mulheres, apenas uma chegou. Provavelmente, não era bem mulher... Dentro do navio há coisas pesadíssimas para serem feitas. Por exemplo, tem que fazer o escoamento com toras de madeira enormes. A mulher não ia aguentar e o homem teria que trabalhar duas vezes: por ela e por ele. Então, não dá. Não pode ser. Tem que raciocinar. Quando tinha que suspender um navio, nunca perguntei a um marinheiro, a um oficial meu, se o filho estava com febre, se a mulher estava doente. Íamos embora, passar 10, 30 dias fora. Eu posso fazer isso com uma mãe? Não posso. É diferente (...). E se tiver que morrer, é preferível morrer o homem do que a mulher. (D'ARAUJO, 2004, p.445, grifos meus)

Neste trecho podemos perceber que sempre as experiências são oriundas de outros países, ou seja, não são verificações com mulheres brasileiras, como um caso particular, lembrando do que Strathern (1997) nos coloca sobre gênero como um tipo de diferenciação crucial que assume conteúdos específicos em contextos particulares, ou seja, como categoria 'empírica', como um operador de diferenças não preestabelecidas que marcam e que só

podem ser entendidas contextualmente. (PISCITELLI, 1997) Aqui também cabe uma discussão sobre as características tradicionais tidas como femininas, como num grupo enorme (não sendo apontada a quantidade) em que uma mulher conseguiu concluir o percurso de 10 quilômetros portando uma mochila de 40 quilos. O entrevistado já atribuiu que esta “Provavelmente, não era bem mulher...”, ou seja, não teve um comportamento esperado para uma mulher (ser frágil, que precisa ser protegida etc.), então não poderia ser uma mulher, pois o “normal” seria que as mulheres não consigam executar serviços que exijam certa força física. E é aqui que entra a questão de que, em atividades de risco, seria inaceitável que uma mulher morra no lugar de um homem. Nesse sentido, por meio de experiências em outros países, ainda se afirma que não existe como a mulher participar de certas atividades dentro das instituições militares e, no citado exemplo, há pouco mencionado, da Marinha do Brasil.

Na fala do entrevistado da última citação, fica evidente que, segundo Carvalho (1990), o ser mulher vem antes do ser militar, pois não haveria condições de a mulher passar 10, 30 dias em alto mar, devido às suas obrigações como uma mulher, mãe de família, progenitora. Uma vez sendo mulher, isso pesa na hora da decisão sobre quem deve sair ou não em uma atividade em alto mar. Outro ponto importante é que sempre se atrela à mulher a questão do filho, ou seja, todas as mulheres necessariamente teriam ou terão que ter filhos, sem possibilidade de escolha, uma vez que a maternidade é um dom atribuído a todas as mulheres. Aqui não é levada em consideração a função biológica de dar a luz, que muitas mulheres podem exercer, mas ser mãe não está necessariamente atrelado à função biológica, uma vez que existem mulheres que não planejam e/ou não querem ou optam por não ter filhos, ou seja, não pretendem cuidar e educar uma criança. Portanto, na visão dos militares, uma mãe não deve ser afastada do lar, do cuidado com a criança, de cuidar da casa do marido etc. e muito menos morrer em lugar do homem.

Por outro lado, quanto à questão sobre a forma como estas mulheres foram recebidas nos quartéis, é preciso considerar que os homens que iriam recebê-las e conviver com elas em seu dia a dia, durante sua preparação, não tiveram nenhuma preparação no sentido de repensar suas práticas, até mesmo para esclarecer dúvidas que poderiam vir de estereótipos atribuídos às características físicas femininas. Na época, o que saiu foram boletins doutrinários tanto para homens quanto para mulheres e, segundo nossas entrevistadas, elas receberam uma preparação psicológica de como deveriam agir na instituição, os cuidados que deveriam ter por serem mulheres e novas naquele espaço, enquanto figura feminina em um local tradicionalmente masculino. Assim temos:

No princípio era até um pouco exagerado. Na formação das mulheres, quando elas transitavam no corredor, aparecia alguém com um apito, apitava, saíam todos os homens, esvaziava-se o corredor para elas poderem passar. Isso era um exagero que não podia continuar. Não é mais assim. Elas hoje entram em formação junto com os homens. Só têm alojamento separado. Mas tomei cuidado. Por exemplo, para a ventilação do banheiro, botei um vidro escuro que não é transparente, se não ia ter gente espiando. Isso é natural. (D'ARAUJO, 2004, p.445-46).

Ou seja, aqui fica evidente que o tipo de preparação que ocorreu foi estrutural, ao contrário da formação integral, que não obteve nenhuma preparação. Esse discurso ainda é usado nos dias de hoje, quando o argumento estrutural é utilizado para justificar a não inserção da mulher dentro da Escola Naval, ou seja, a de que precisaria preparar o prédio da escola e a estrutura, para receber as mulheres. Ainda sobre a preparação estrutural da instituição, podemos verificar uma delas na foto que segue a baixo⁵¹:

⁵¹ Mais imagens sobre os trajas femininos na época da inserção, ver ANEXO I.



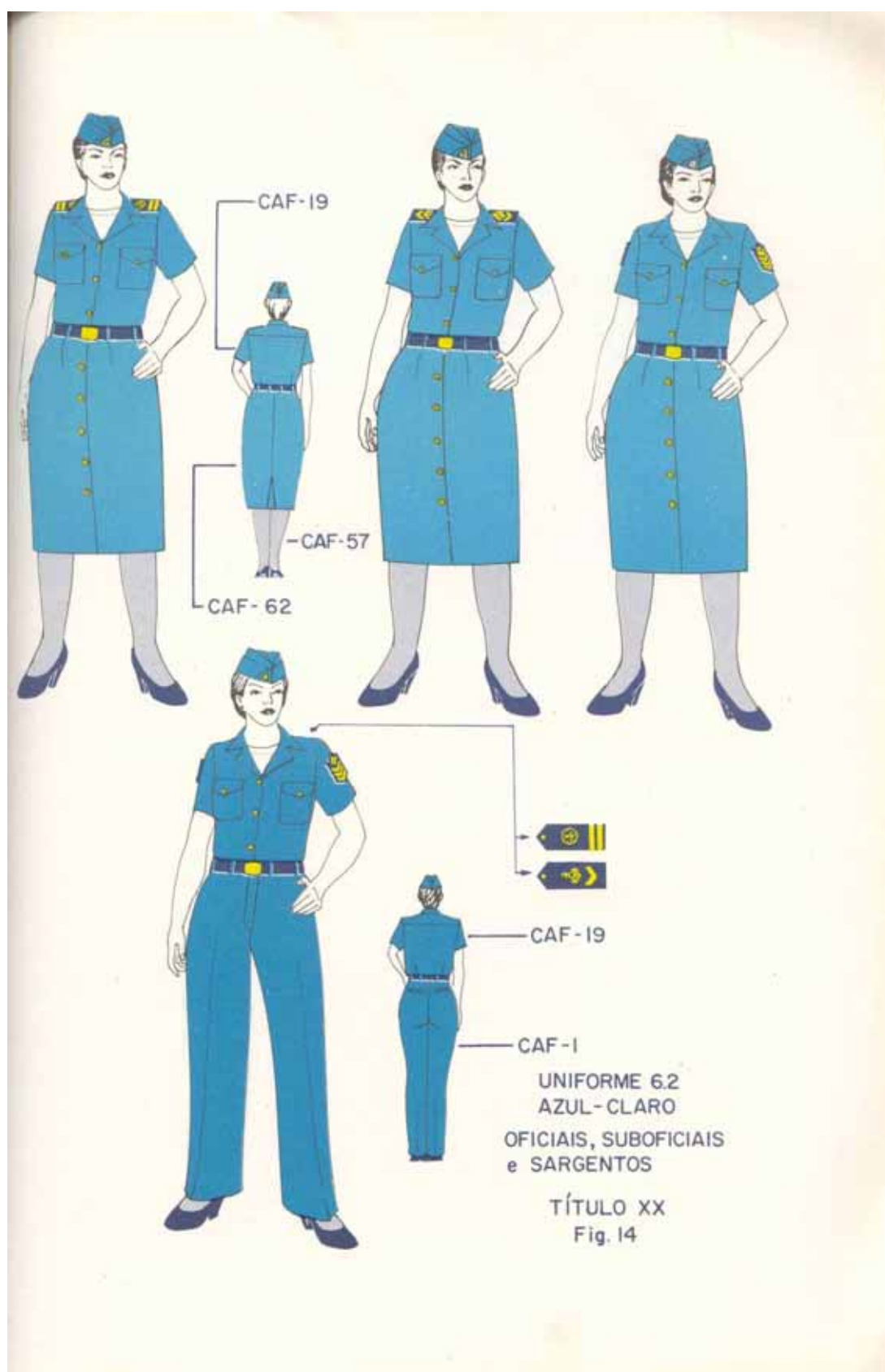
FONTE: Arquivo de documentação da Marinha
Carla Souza Lima, Liz Machado e Isis de Oliveira



FONTE: Arquivo de Documentação da Marinha
Isis de Oliveira, Carla Souza Lima e Liz Machado



FONTE: Arquivo de Documentação da Marinha
Capa da Revista Manchete de 1980



FONTE: Arquivo de Documentação da Marinha

Uniforme 6.2



Fonte: Arquivo de Documentação da Marinha
Uniformes 2.1 e 2.2

As fotos acima retratam o momento em que foi apresentado oficialmente o uniforme feminino, elaborado pelo estilista Guilherme Guimarães, quando da entrada das mulheres na Marinha. Para a apresentação oficial dos uniformes, foram utilizadas modelos famosas como Carla Souza Lima, Liz Machado e Isis de Oliveira, reportagem que foi de capa de revista que, na época, possuía grande circulação no País. Também apresentamos como exemplos duas páginas do Regulamento de Uniformes Militares, tanto para Oficiais como para as Praças, o qual regulamenta todos os uniformes, em cada situação do dia a dia do militar e em ocasiões que possam surgir durante sua vida.

Naquela época, o motivo alegado para não ocorrer a tal inserção seria o não interesse da instituição, devido ao fato de os homens já cumprirem as funções que lhes cabe, ou seja, a não necessidade de mão de obra para tais atividades na Marinha do Brasil. Atualmente, as mulheres ainda não estão presentes na Escola Naval e as justificativas não mudaram, pois uma das justificativas observadas é a de que, justamente, como já apresentou Silveira (2004), a Marinha do Brasil ainda não vê conveniência/necessidade da admissão das mulheres na academia que forma o oficial combatente, como ocorre em outros países. Outro ponto destacado para corroborar a não inserção de mulheres em academias de formação de oficiais combatentes seria a resposta dada na época à Docente de História Militar da Academia da Força Aérea (AFA), Tânia Regina Pires de Godoy, durante o IV Congresso Acadêmico sobre Defesa Nacional, realizado na Escola Naval. Após a conferência da palestra intitulada “Missão da Escola Naval e Missão da Marinha do Brasil”, proferida à época pelo então Contra-Almirante Eduardo Bacellar Leal Ferreira, o palestrante ressaltou que tal problemática estaria na falta de logística para a recepção dessas mulheres dentro da Escola Naval, que necessitaria de reformas e, naquele momento, a Marinha não dispunha dos meios necessários para fazê-la.

Outro argumento vem corroborar, como o já mencionado, para a não inserção das mulheres na Escola Naval, relacionado a questões de âmbito biológico. Ou seja, voltamos às questões que surgiram no início do nosso capítulo e aos argumentos anteriormente usados para a não inserção feminina na Escola Naval, visto que os motivos alegados naquela época permanecem até hoje, tendo em vista a preocupação da Marinha em sempre, como já menciona o ministro da Marinha de 1995-1998, estudar e muito este tema, tendo em vista o que ocorre nas Forças Armadas de outros países, até para ter uma justificativa, que seria de ordem biológica, uma vez que a constituição diz que não se pode fazer diferenciação de sexo, mas eles podem fazê-la. Para exemplificar essa questão a partir deste momento, trabalharemos

com a fala do Vice-Almirante reformado e, na época, diretor do Patrimônio Histórico e Documentação da Marinha, Armando de Senna Bittencourt, durante o seminário de 30 Anos da Mulher Militar na Marinha do Brasil. Para o Vice-Almirante, com a importância crescente da tecnologia para a missão das Forças Armadas, abriu-se espaço para as mulheres, ou seja, as mudanças na profissão militar com o uso constante de tecnologias levam à abertura de espaços às mulheres. Assim, a modernização permite a formação de funções, situação em que a fraqueza física da mulher frente à força do homem não seria contestada. Como abordamos em outro capítulo, exige-se cada vez mais da carreira militar o desenvolvimento das técnicas, do conhecimento educacional e do treinamento por meio de exames especiais e especialização contínua, que Janowitz denominou de processo de *civilinização* da profissão militar.

As instituições militares cada vez mais vêm sendo influenciadas pelas instituições burocráticas, levando, além da manutenção de valores principais, a um grande investimento material e humano no treinamento. E no que concerne ao combate, o incremento de tecnologia contribuiu para a interdependência entre o mundo militar e o mundo civil, uma vez que houve um aumento do poder de destruição, a administração da violência objetivando a busca da dissuasão e a abertura das instituições militares às inovações, resultando não apenas no aprimoramento dos recursos materiais, mas também dos recursos humanos. A busca do aprimoramento profissional, por meio da formação acadêmica do oficial, foi cada vez mais exigido para o desempenho de sua carreira. Mas convém lembrar que só foi possível a mulher estar presente nesses espaços, literalmente abertos a elas, devido a toda uma circunstância de luta do movimento feminino.

Essa luta abriu cada vez mais de forma gradual espaço às mulheres, fazendo com que elas tivessem condições de se qualificar. E quando as Forças Armadas, no nosso caso a Marinha Brasileira, necessitaram de mais mão de obra em seus quadros, permitiram a inserção das mulheres que já estavam presentes, atuando no espaço público. Assim, não podemos atribuir a entrada das mulheres na Marinha Brasileira simplesmente pelo lado tecnicista, mas temos que olhar para toda uma história de luta, no âmbito coletivo ou no individual, que levou as mulheres a chegar onde elas estão hoje.

A título de explicação sobre um desses pontos, podemos recorrer a Paul Singer (1981), quando relata que as mulheres, na década de 1970, eram tradicionalmente submetidas à divisão sexual do trabalho, limitando assim suas atividades às tarefas domésticas. Com o baixo nível salarial, grande parte das esposas e filhas dos operários também são levadas a se empregar. Há também um número considerável de mulheres que são como um amparo para as

suas famílias, as quais não contam com qualquer membro masculino para sustentá-las. O autor ainda fala sobre as mulheres que trabalham e que são tidas como trabalhadoras “secundárias”, ou seja, trata-se da visão de que os ganhos dessas mulheres apenas suplementam a renda doméstica, cuja parte principal é proporcionada pelo pai ou marido. Paul Singer evidencia que é nesse sentido que se pagam às mulheres salários bem menores que aos homens, mesmo se o trabalho desempenhado por ela não seja inferior, nem em quantidade nem em qualidade, ao realizado pelos homens. E, assim, em promoções no trabalho, os homens são quase sempre favorecidos em detrimento das mulheres. Até na seleção de candidatos a empregos com melhores pagamentos, é comum a discriminação contra as mulheres, sobretudo as casadas.

O autor também aborda a jornada dupla de trabalho, que a mulher é obrigada a fazer, uma vez que a maior parte dos encargos domésticos continua sendo atribuída a elas. Com a responsabilidade com a família, acaba dificultando a assiduidade dessas mulheres no emprego como os homens, o que sustenta a discriminação que ocorre com a mulher no trabalho. A mulher pobre tenta se livrar dessa dupla jornada de trabalho e a única que ela poderia se desfazer seria a jornada fora de casa, mas isso se o salário do marido ou do pai for suficiente para os gastos da família.

De todos os trabalhos rotineiros alienantes, segundo Paul Singer (1981), o que mais aliena é o trabalho doméstico porque ele, além de tudo, é feito isoladamente, uma vez que a mulher está sujeita a um subdesenvolvimento psicológico e cultural extremo, tornando-a totalmente dependente em relação ao homem, além de ter sido limitada toda a vida ao desempenho das funções de esposa e mãe. Quando se falava em libertação da mulher naquela época, não se tratava de livrá-la da necessidade do trabalho remunerado, mas sim de, primeiro, libertá-la da necessidade de ela ou outras mulheres da família assumirem o trabalho doméstico, este que é considerado um fardo, principalmente quando a casa não dispõe de algumas facilidades, como água encanada, aparelhos eletrodomésticos ou fácil acesso às fontes de abastecimento.

Assim, a libertação feminina seria não só a eliminação da falta de recursos, os quais afetam as famílias dos trabalhadores, mas a abolição do trabalho feminino no meio dessas famílias, de modo que homens e mulheres possam assumir de forma igualitária tanto a tarefa de ganhar dinheiro como a tarefa de cuidar do lar e das crianças. (SINGER, 1981)

Paul Singer (1981) faz essa contextualização sobre a situação da mulher na sociedade da década de 1970 para falar sobre outro movimento de reivindicação específica: os movimentos

feministas e o movimento de mulheres (entendo, como Pedro (2006), como movimento feminista, as lutas que reconheciam as mulheres como oprimidas, e que as relações entre homens e mulheres não são inscritas na natureza sendo, portanto, passíveis de transformação. Como movimento de mulheres, movimentos cujas reivindicações não são de direitos específicos das mulheres, ou seja, movimentos sociais cujos componentes são, em sua maioria, mulheres) que estavam surgindo em São Paulo e que começavam a alcançar trabalhadores e mães de famílias de operários, uma vez que estes movimentos têm a sua origem nas contradições sociais que afetam a população trabalhadora. Assim, elas lutam em duas frentes: quando o movimento feminista se une aos movimentos gerais dos pobres, como trabalhadores e como consumidores, sem deixar de reivindicar as questões específicas das mulheres, levando, assim, as feministas daquela época a participarem ativamente de oposições sindicais e movimentos grevistas, agindo ao mesmo tempo na necessidade da luta contra a discriminação da mulher. É de iniciativa das feministas a campanha pela instalação de creches nos bairros proletários.

Segundo Bittencourt, as limitações existentes para a atuação da mulher nas forças armadas podem vir de argumentos preconceituosos, mas que existiriam sim diferenças físicas e, principalmente, de comportamento social entre os diferentes sexos. Para ele, esse fato poderia ser resultado de um grande período de desenvolvimento ao longo de todo o processo de seleção natural da espécie humana, portanto, este argumento não pode ser desprezado em se tratando da defesa de um país. Ainda segundo o mesmo autor, o ambiente de convívio entre mulheres e homens dentro da instituição foi de respeito e de cordialidade. Mas havia um receio na época da inserção das mulheres na Marinha do Brasil. Assim,

Uma das dificuldades esperadas no início era a difícil aceitação da hierarquia superior feminina por alguns dos homens subalternos. Surpreendentemente, a reação mais frequente foi esforçar-se para evitar qualquer erro que pudesse levar à vergonha de sofrer a repreensão de uma mulher. (BITTENCOURT, 2010, grifo meu).

Como é possível perceber no trecho acima, primeiro a visão deste membro que faz parte das altas patentes da Marinha Brasileira no tocante à hierarquia, ou seja, uma pré-argumentação existente de que uma mulher não seria respeitada como superior de um homem, o que, na visão do autor, acaba não ocorrendo, visto que o uso de argumentos essencialistas que muitas vezes são pré-concebidos pode atrapalhar ou dificultar o caminhar das mulheres dentro da instituição. Mas isso não quer dizer que houve uma aceitação, pois percebemos,

segundo as palavras de Bittencourt (2010), que os homens tiveram um comportamento de esforçar-se para evitar qualquer erro, pois isso levaria à vergonha de serem repreendidos por uma mulher. Percebe-se que, de fato, no início, acabou ocorrendo a não aceitação da repreensão de um homem por alguém do sexo feminino, pois isso causaria uma situação de vergonha e para que isso não acontecesse, deveria se esforçar para evitar o erro. Só que, uma vez cometido o erro, isso poderia levar a uma situação de desrespeito por parte do subordinado, mas essa relação não foi trabalhada. A instituição achou isso positivo porque possivelmente esse foi um dos motivos da melhora do rendimento por parte de seus quadros e, também, não permitiu que outros conflitos pudessem aflorar, sobretudo, em relação à obediência às mulheres.

Voltando à questão dos argumentos de ordem biológica para a não participação das mulheres em algumas atividades da Marinha do Brasil, durante a fala do Vice-Almirante Bittencourt no citado seminário, podemos perceber de onde vêm as ideias para justificar essas diferenças entre o masculino e o feminino. Em seu discurso, o Vice-Almirante menciona o processo de Seleção Natural descrito por Darwin e elaborado em 1858, que estabelecia a diferença entre homens e mulheres, chegando a pedir desculpas ao público ali presente que não fosse a favor de tal análise. Em tal seminário, o autor argumenta que é assim que ele consegue raciocinar logicamente perante essas questões; sua análise vem desse processo de seleção natural das espécies no tocante às diferenças biológicas entre homens e mulheres, as quais não devem ser desprezadas, principalmente quando é a defesa de um país que está em jogo. Então, ele afirma:

As diferenças físicas e de comportamento social podem trazer vantagens e desvantagens para o desempenho das mulheres militares. O processo de seleção natural estabelece diferenças entre homens e mulheres. As diferenças físicas são notáveis e do ponto de vista dos militares, existem, em média, desvantagens para as mulheres. Elas são menores, com ossos mais fracos, com menor força na parte superior do corpo e menor capacidade aeróbica. Há, porém, mulheres mais fortes e superiores na média dos homens. Não há evidência de que ocorram diferenças no que concerne à inteligência, que é muito comum na espécie. Trata-se, portanto, de um problema de recrutamento e seleção das pessoas mais adequadas. Quanto às diferenças de comportamento social, elas também foram estimuladas durante o longo processo evolutivo a que foi submetida a espécie humana e, como resultado, desenvolveu-se as habilidades diferenciadas entre os dois sexos, em que existem vantagens femininas em alguns dos aspectos e vantagens masculinas em outros, e viva as diferenças! (BITTENCOURT, 2010)

Podemos perceber o pensamento essencialista utilizado nas palavras proferidas por Bittencourt. Primeiramente, é preciso esclarecer alguns pontos com relação à obra de Charles Darwin, pois, segundo Errington (1990, p.11-15 apud MOORE, 1997, p.815):

[...] a menos que os cientistas sociais estejam preparados para levar em conta a relação entre sexo biológico e gênero – isto é, entre entidades biológicas e categorias sociais – não farão progressos em compreender as múltiplas formas nas quais a cultura interage com a biologia para produzir o mais distintivo dos artefatos humanos: o corpo humano.

Por isso, temos a necessidade aqui de abrir um parêntese. O Darwinismo não é uma teoria consensual, pois, como demonstrou Strauss e Waizbort (2008), alguns estudiosos da história e filosofia da biologia reconhecem a ausência de consenso sobre o que é darwinismo. Neste sentido, tentar defini-lo pode acarretar um erro gravíssimo que é conhecido como “mau uso das ideias de Darwin”, ou seja, seria uma apropriação que não corresponde à teoria evolucionista original proposta pelo naturalista inglês. Apresentá-lo desta forma é prejudicial a esse sistema conceitual conhecido como darwinismo, pois mostra como ele era difundido pelos darwinistas sociais do século XIX. Assim, nos ateremos a uma breve discussão sobre algumas questões a respeito do darwinismo.

O darwinismo sugere que as espécies são mutáveis, visto que não possuem essências corruptíveis. Sendo assim, as espécies não só seriam passíveis de extinção como também estão submetidas a processos que podem transformá-las em outras espécies. A teoria de Darwin não implica um progresso inexorável, ou seja, a natureza não é perfeita. Assim:

A definição de seleção natural como “sobrevivência dos mais aptos” é deficiente justamente por não especificar as *circunstâncias* ecológicas, logo históricas, em que tais ou quais indivíduos seriam mais aptos. A expressão cunhada por Herbert Spencer, “sobrevivência dos mais aptos”, só foi incluída em *Origem das espécies* na sua quinta edição. Afinal, não há indivíduos e espécies que sejam aptos em todas as circunstâncias, em todos os ambientes. E, uma vez que os ambientes ecológicos mudam com o passar do tempo, o contexto histórico, com a sua plethora de condições, é de fundamental importância para selecionar os mais aptos. (STRAUSS; WAIZBORT, 2008, p.126-27)

Desta forma, percebemos que muitos discursos têm ignorado as descobertas que a biologia evolutiva traz para as discussões acerca da natureza humana. Como apresentaram Strauss e Waizbort (2008, p.127) “Hume, e depois Nietzsche, nos ensinaram que não devemos e não podemos extrair lições morais da natureza. O ‘dever ser’ não decorre do ‘ser’”. Por isso,

se por um lado não podemos afirmar que todas as mulheres apresentem desvantagens na formação biotípica, por outro, nem todos os homens são aptos em todas as circunstâncias. Os ambientes mudam com o passar do tempo, assim, o contexto histórico também vai influenciar para que as pessoas possam ser aptas para aquilo que elas se dispõem a fazer. Como exemplo, percebemos, hoje, que o contexto em que vivem as Forças Armadas é mais de dissuasão do que de guerra, e que, em decorrência dos avanços tecnológicos, a força física é cada vez menos utilizada.

Assim, nas palavras do Vice-Almirante, que a todo o momento procura falar que, se existem vantagens biológicas concernentes às mulheres, há, sem dúvida, para as militares, desvantagens da formação biotípica, embora pequenas. Mas, se são consideradas desvantagens, essa condição já denota uma barreira. Outro ponto é que ele busca mostrar as exceções, até porque ele não pode deixar de citar a existência delas, pois existem, comprovadamente, em pesquisas, e é um tema abordado para mostrar que essas características totalizantes atribuídas às mulheres não são assim tão totalizantes e não podem ser excluídas.

Diante disso, ele procura amenizar essas questões sobre as limitações biológicas femininas até porque existem mulheres aptas e capacitadas para o âmbito militar e os estudos e a realidade estão postos, até mesmo dentro da instituição, o que poderia ser uma questão de se selecionar melhor as pessoas mais aptas, não podendo descredenciar as mulheres no todo até pelos exemplos institucionais. Mas junto com este discurso ele começa tentar definir características que seriam atribuídas ao sexo feminino e as que são atribuídas ao sexo masculino. Destaca a do sexo feminino, que seria a da inteligência, segundo o autor, comum na espécie feminina, mas demonstra ao mesmo tempo que não existem evidências, comprovações científicas, colocando, assim, um questionamento com relação a essa característica. Mas ele se baseia nos argumentos ditos científicos para comprovar que, por exemplo, as outras diferenças existentes entre homens e mulheres foram estimuladas em um outro processo evolutivo e, como resultado, temos as vantagens que são próprias do sexo feminino e as desvantagens que são próprias do sexo masculino.

Neste sentido, ele começa a argumentar as vantagens dessa evolução para os homens, que são aquelas que condizem com as características atribuídas a um militar. Assim temos:

Em princípio, para os homens, a evolução favoreceu características que trazem vantagens para a competição com outros homens pelo acesso ao sexo feminino, para aumentar suas chances de procriar. O desenvolvimento da habilidade de alcançar e conservar um status social elevado dentro de seu grupo foi muito importante. Isso pode ser favorecido de várias maneiras,

inclusive por meio de uma maior força física, o que fez com que a média dos homens se tornasse mais forte do que a média das mulheres. Observações em grupos humanos que mantêm culturas primitivas e mesmo em grupos de antropoides, como chimpanzés, no entanto, mostram que a maior força física pode ser importante, mas que a capacidade de tomar iniciativas antes dos outros, a inteligência, o status social da mãe e outros fatores, pode ser ainda mais significativos para obter uma liderança. (BITTENCOURT, 2010, grifo meu).

Desta forma, a evolução foi positiva para os homens, pois estes adquiriam características vantajosas para o meio militar, ou seja, para a guerra. Aqui fica claro o argumento que tanto o sexo quanto o gênero são socialmente construídos, um em relação ao outro, e que o contexto histórico também vai influenciar para que as pessoas possam ser aptas para aquilo que elas se dispõem a fazer. Cabe lembrar, como Silveira (2002) evidencia, que no interior da Marinha há uma diferenciação entre as atividades de apoio e as atividades de combate, resultando, assim, em uma formação dividida e subdividida em áreas de competência profissional cooperando para as atividades-meio e as atividades-fim da Força em questão.

Os oficiais que apresentam maior prestígio interno são aqueles oriundos da Escola Naval, por apresentarem um treinamento exclusivo voltado para a guerra. Seus principais Corpos são: Corpo da Armada, Corpo de Fuzileiros Navais e o Corpo de Intendência da Marinha. Aquele que apresenta maior destaque é o Corpo da Armada, pois é nele que se encontra a atividade básica da Força, e que estaria na responsabilidade e competência de navegar. Aqui, as mulheres não estão presentes. Aqueles que ocupam o segundo lugar na Força são os Corpos de Saúde da Marinha e o Corpo de Engenharia da Marinha. Isso ocorre devido às suas responsabilidades e competências, consideradas importantes para a manutenção dos recursos humanos, como a saúde dos indivíduos e a manutenção dos materiais, o bom estado das máquinas e equipamentos utilizados no combate. Nestes dois Corpos há a presença de mulheres procedentes dos meios universitários civis. O Corpo Auxiliar é o que possui menos reconhecimento, por suas funções e tarefas estarem mais distantes do combate. Nesse Corpo, as mulheres estão presentes e elas são provenientes de cursos técnicos do meio civil (SILVEIRA, 2002). Lembremos, também, que tanto o sexo quanto o gênero são socialmente construídos, um em relação ao outro.

Segundo Bittencourt (2010), ainda na esfera dos argumentos tidos como científicos, temos aqueles, abordados anteriormente, de que o homem tende a não abandonar a mulher, que as mulheres se identificam totalmente, desenvolvendo fortes laços emocionais, principalmente com a parcela masculina do grupo, podendo resultar na competição com

outros grupos. Para evidenciar essa ideia, o Vice-Almirante Bittencourt apresenta o seguinte exemplo:

Isso é comprovado por observações realizadas entre os humanos, culturalmente primitivos, até mesmo em chimpanzés em ambientes selvagens, que chegando ao ponto de fazer guerra com bandos vizinhos e matar por matar. (BITTENCOURT, 2010).

Voltando um pouco para as questões da seleção natural, ela seria um “processo que modela as populações de todas as espécies de seres vivos, responsáveis pelo aparecimento de estruturas físicas ou comportamentais, altamente funcionais”. (STRAUSS; WAIZBORT, 2008, p.128). Assim, a ideia de evolução que começa no mundo primitivo até alcançar, por meio de estágios sucessivos, o pleno desenvolvimento, seria equivocada. Seria um pensamento bastante influente durante o século XVIII e sua explicação seria a de que:

A ideia de um pleno desenvolvimento fazia parte da concepção de que havia seres vivos e também raças inferiores, que não tinham alcançado tal patamar. Haveria aquelas espécies e raças mais desenvolvidas, superiores, e aquelas que ainda não tinham chegado lá. Naturalmente a espécie humana sempre foi colocada, por nós mesmos, no cume dessa progressão. (STRAUSS; WAIZBORT, 2008, p.128)

Atualmente, os darwinistas,

[...] cientes da força desse pensamento entre os não especialistas, é comum que os atuais evolucionistas, em seus textos, enfatizem que a evolução não envolve uma finalidade previamente determinada, ou um programa a ser cumprido por um conjunto de causas finais, imutáveis. ‘A teoria básica da seleção natural não declara nada sobre o progresso geral, e não possui nenhum mecanismo através do qual se possa esperar um avanço generalizado’ (Gould, 2001, p.188). (STRAUSS; WAIZBORT, 2008, p.128).

Podemos perceber que a seleção natural não tem um fim. Ela “modela as populações com estruturas, tanto fenotípicas como comportamentais, adaptadas a um contexto ecológico que se sabe cambiante no tempo, sujeito a catástrofes e outros processos menos evidentes, mas muito constantes.” (STRAUSS; WAIZBORT, 2008, p.128) Assim, a teoria da evolução de Darwin não trabalha com a ideia de estágios superiores ou estágios inferiores.

Segundo Strauss e Waizbort (2008), a junção que deu certo das estruturas adaptativas e sua pertinência no tocante ao entorno histórico e ecológico é que permite falar em sucesso ou

progresso. Por isso, deste ponto de vista, todos os seres vivos sobre a Terra são uma mistura evolutiva que, em algum momento, deu certo, por algum tempo e em algum lugar. Ainda segundo esses autores, Darwin não falou que a evolução era um processo em etapas, mas escreveu “em favor da ideia de que os seres da espécie humana, sobretudo machos, adultos, brancos, economicamente bem sucedidos, eram ao menos em grau, mas não em tipo, diferente de todas as outras criaturas.” (STRAUSS; WAIZBORT, 2008, p.130). Ou seja, não estamos falando do sexo masculino por si só e como um todo, mas do sexo masculino atrelado a outras características, que seriam: adulto, branco e economicamente bem sucedido, ou seja, não basta ser do sexo masculino, mas é preciso possuir outras características que condiziam com a época que Darwin viveu e que se enquadravam na realidade, no contexto histórico da época, como sendo diferente e não o melhor ou mais evoluído, nem muito menos como sendo aquele portador de objetivo determinado, leia-se, como características voltadas para exercer uma determinada atividade.

Também temos que lembrar que a discussão em torno de sexo e gênero na vida social humana aparece como sendo “natural”, ou seja, essas diferenças seriam estabelecidas como se fossem originárias da biologia. Assim, segundo Moore:

Um exemplo predominante é a relação que se supõe existir entre hormônios masculinos e agressividade. Argumenta-se que esses hormônios, submetidos a vários estímulos, constituem o fundamento biológico da guerra (entendida como agressividade coletiva organizada), do domínio do masculino na política e na economia, dos índices de delinquência juvenil entre os rapazes, da criminalidade violenta em geral e de imprudência no trânsito (FAUSTO-STERLING, 1985, p. 125 apud MOORE, 1997, p. 813).

Este tipo de argumento trabalha a relação entre biologia e comportamento social como uma relação simples de causa e efeito. Dessa forma, o que as mulheres compartilham estaria na esfera do biológico, o que pode levar a uma opressão por parte de uma cultura masculina. Trata-se do corpo como um centro para onde converge e de onde sai a opressão sexual e a desigualdade. Então, a diferença entre homem e mulher, que se apresenta como natural, ocorreria pela biologia, sendo pré-social, e essa diferença pode elaborar construções sociais, só que a diferença, em si, não é vista como tal.

Voltando à fala do Vice-Almirante, ainda sobre as características atribuídas como sendo do sexo masculino, temos:

Cabe também à parcela masculina proteger altruisticamente o núcleo feminino do grupo – que é de fato reprodutora da espécie, cabendo, em

essência, ao sexo masculino prover diversidade genética –, (Talvez sejamos desnecessários aí) protegendo-o dos perigos externos, principalmente, faz parte dessa proteção evitar que as mulheres sejam raptadas por homens de outros grupos. Verifica-se que, em geral, não é o comportamento da mulher em combate que deve causar maior preocupação, mas sim dos homens que estão com elas e se preocupam com ela. Uma mulher ferida pelo inimigo pode causar sentimentos nos homens que podem prejudicar a missão. Uma mulher ferida ou acidentada pode concentrar a atenção de seu grupo, que dificilmente deixaria para trás. A possibilidade de uma mulher se tornar prisioneira de um inimigo também é muito preocupante para o grupo. No caso de um grupo aprisionado de soldados, a possibilidade da mulher desenvolver abuso sexual, pode ser mais suportável psicologicamente para a mulher do que para o homem que a tem como companheira. (BITTENCOURT, 2010)

Para exemplificar as questões apresentadas, ele aborda um fato que ocorreu nos EUA:

Fato aconteceu nos Estados Unidos, por exemplo, uma oficial dos Estados Unidos, prisioneira de guerra no Iraque, após a queda de seu helicóptero que a transportava, em 1991, ao prestar uma declaração depois disse: “na hierarquia das coisas ruins que estavam acontecendo, ‘aquilo’(, ou seja, poder ser molestada sexualmente) estava bem abaixo na lista. No entanto, todos os homens que estavam com ela aqui se preocuparam com o fato de ela estar sendo molestada. Aliás, a tensão psicológica experimentada nesta situação pelos homens, que têm o instinto de proteger a mulher pode se tornar insuportável psicologicamente. Aliás, a possibilidade de abuso de natureza sexual é uma das razões de alguns países não permitirem a participação de suas mulheres em combate. O *Center for Military Readiness* observa que alguns militares americanos do sexo masculino, quando prisioneiros de guerra, sofreram tortura física, mas não houve registro de abuso sexual pelo inimigo. O próprio site registra o estupro sofrido por americana no Iraque, quando estava inconsciente, verificado em exame médico após sua libertação. Cabe, no entanto, observar que é difícil precisar que homens prisioneiros não foram abusados sexualmente por outros homens, pois acredito que existe a possibilidade de depois omitirem essa informação, por uma questão de honra. Lawrence “da Arábia”, em seu livro “Os Sete Pilares da Sabedoria”, teve a coragem de relatar sua experiência na Primeira Guerra Mundial, embora estivesse em uma missão de espionagem e não exatamente na situação de prisioneiro de guerra. Essa compulsão masculina para proteger as mulheres do grupo é um fato de maior importância, que não pode deixar de ser considerado na permanente preparação de uma Força Armada para a guerra. (BITTENCOURT, 2010)

Desta forma, como D’Araujo (2004) já havia salientado, o estudo, que não foi citado durante a fala, mas que costuma ser mencionado pelos membros da Marinha objetivando abordar que é dever do sexo masculino proteger altruística o sexo feminino, reprodutora da espécie, o que poderia ser prejudicial à missão, corrobora a ideia de que a mulher é um ser frágil que precisa ser protegido, que tem o papel de ser aquela que reproduz a vida, enquanto o papel do homem seria o de proteção à mulher e o de ser o portador da diversificação

genética, se baseando, mais uma vez, em dados ditos científicos. Também coloca-nos a questão de a mulher se tornar uma prisioneira de guerra, levando a possibilidade de a mesma sofrer um abuso sexual e nos traz, mais uma vez, um exemplo de outros países em que não só com as mulheres, mas também os homens, numa situação de guerra, podem estar expostos a uma situação em que possam sofrer um abuso sexual. Mas, como o próprio Bittencourt demonstra, é difícil abordar este tema, pois, devido ao preconceito – e mesmo por uma questão de honra – estas informações podem ser omitidas. Como Moore (1997) salienta, tanto o sexo quanto o gênero devem ser compreendidos como construções sociais. Assim, podemos apresentar alguns exemplos que corroboram essa ideia:

Marilyn Strathern (1998) discutiu recentemente a natureza fragmentável e múltipla, do ponto de vista do gênero, dos corpos, conforme as concepções do povo da região de Mount Hagen, nos planaltos da Nova Guiné. Os habitantes de Mount Hagen concebem o gênero como um processo, mais do que uma categoria: como alguém se torna, em vez do que alguém é. De maneira semelhante, de acordo com Meigs (1990), os Hua – outro povo dos planaltos – incorporam em sua concepção de gênero a ideia de que as pessoas podem se tornar mais femininas ou mais masculinas, dependendo de quanto estiverem em contato e do quanto ingeriram substâncias consideradas femininas (por exemplo, sangue menstrual, fluido do parto e secreções vaginais). Os homens Hua ingerem essas substâncias, em decorrência do fato de comerem comida preparada por mulheres reprodutivamente ativas, de manterem relações sexuais, e mediante contato casual cotidiano (MEIGS, 1990, p. 109 apud MOORE, 1997, p. 819 e 820)

Mas, diante de todos esses pontos abordados no tocante ao comportamento do homem em relação à mulher que seriam prejudiciais em um combate, o Vice-Almirante demonstra como esses comportamentos podem ser melhor utilizados:

Por outro lado, pode-se aproveitar o melhor comportamento que os homens, em geral, demonstram na presença do sexo feminino. É provável que os homens feridos se comportem melhor na presença de enfermeiras e médicas e que em uma evacuação, após uma situação psicologicamente muito desfavorável, também a presença feminina pode ser confortadora para os homens, ou pode favorecer ao comportamento com mais compostura. Kristof, em seu artigo *A Woman's Place*, no *New York Times*, vê três vantagens da presença de mulheres militares na frente de combate: as unidades militares necessitam de mulheres para revistar civis do sexo feminino, principalmente no Oriente e mais ainda em países islâmicos; um mulçumano, principalmente no caso de um franco-atirador, hesitaria em alvejar uma mulher, por razões culturais, por outro lado, é também provável que evite se render a uma mulher; e elas também transmitem uma imagem mais dissociada de pilhagem e estupro do que os homens. (BITTENCOURT, 2010).

De acordo com o Vice-Almirante, caberia à instituição aproveitar melhor essas atitudes do homem em relação às mulheres corroborando, assim, com as representações que temos em nossa sociedade sobre o ser feminino e o ser masculino, já que é uma característica biológica, ou seja, a do homem macho e viril que suporta tudo e a da mulher como aquela que conforta. Para o referido palestrante, a evolução das habilidades tidas como da mulher foram sendo formadas ao longo da evolução humana. Podemos perceber essas concepções na fala a seguir:

Para as mulheres prevaleceram, na evolução, o aprimoramento da capacidade de selecionar o companheiro mais adequado, considerando vários aspectos, inclusive no de se tornar um parceiro confiável, ao menos por certo período de tempo, incentivando e ajudando sua própria disposição de investir energia e cuidado na criação de um filho, que nos humanos, precisa depender da mãe por muitos anos (foi determinante). Foram, principalmente, as mulheres que se aperfeiçoaram nessas duas coisas e deixaram descendentes. Elas, também, tinham maior tendência de migrar para outros grupos, com a vantagem de evitar consanguinidade. Isso ainda ocorre em tribos humanas, podendo resultar do rapto de mulheres por outra tribo. Quando isso ocorria, precisavam logo formar alianças com outras mulheres que inicialmente lhes eram estranhas, para proteção mútua e dos filhos, mas não necessariamente com todas do grupo. Elas, conseqüentemente, desenvolviam habilidades que contribuem para melhor observar, avaliar e se comunicar. Portanto, tendem a interpretar melhor os gestos, expressões faciais e compreender melhor a linguagem. Tendem a dar mais importância à personalidade das pessoas, às preferências, à sociabilidade e à competência. Capacitaram-se, em geral, melhor do que os homens, para inferir pensamentos, sentimentos e intenções de outras pessoas. (BITTENCOURT, 2010)

Então, podemos dizer que a distinção de duas categorias fixas e mutuamente exclusivas de sexo, a fêmea e o macho, seria efeito do discurso ocidental do “Sexo”. Assim, todas as culturas têm modos de fazer sentido ou dar sentido a corpos e práticas corporificadas, ou seja, todas as culturas têm um discurso de “Sexo”. No discurso ocidental sobre sexo que:

[...] é o produto do discurso biomédico da cultura ocidental. Há um senso fundamental de que fora dos parâmetros e das esferas de influência desse discurso biomédico, o sexo não existe. Em outras palavras, na maior parte das culturas do mundo, onde o conhecimento nativo ou local reina supremo, não existe sexo, apenas “Sexo”. (MOORE, 1997, p.319)

Na visão ocidental de gênero e Sexo, cabe às mulheres as seguintes especialidades na época da inserção das mulheres na Marinha do Brasil:

Quadro das Turmas do QAFO/81

Profissões de Nível Superior	Ingresso / 81
Educação Física	4
Enfermagem	61
Engenharia Cartográfica	1
Engenharia Eletrônica	1
Farmácia	8
Medicina	100
Meteorologia	3
Nutrição	4
Odontologia	8
Processamento de dados	6
Psicologia	2
Serviço social	3
TOTAL	201

Essas habilidades, traduzidas pelas especialidades expostas, tidas como masculinas e como femininas, segundo o Vice-Almirante Bittencourt, têm que ser consideradas relevantes para o ambiente militar com a presença de mulheres, pois:

Quando elas se tornam maioria ou têm peso preponderante na administração de uma organização, podem ocorrer procedimentos diferentes dos usuais em ambientes onde há maioria ou liderança masculina, porém, o que pode ocorrer não é necessariamente prejudicial, apenas precisa ser corretamente compreendido. Os atritos dentro da organização, os sucessos e os fracassos são, em geral no caso de maioria de mulheres, logo conhecidos; as qualidades e defeitos das pessoas, superiores e subordinados, tornam-se mais relevantes; os critérios de aceitação de indivíduos novos no grupo tendem a ser mais rigorosos, principalmente nos casos de pessoas, outras pessoas do sexo feminino; e pode existir uma tendência de se formarem internamente subgrupos, unidos por fortes laços de autoproteção, o que exige uma liderança global mais atenta e forte. (BITTENCOURT, 2010).

Desta forma, não são em todas as instituições em que a administração seria feminina. O que o autor salienta é o cuidado que se deve ter ao colocar uma mulher no comando de uma instituição para não invalidar aquilo que já foi conquistado por elas, ou seja, a questão da mulher está sempre sendo avaliada por meio de suas qualidades e aptidões. Uma vez que em uma instituição militar o que se espera de um militar é que arrisque a própria vida para cumprir a missão, mesmo em circunstâncias em que as chances de êxito são mínimas. Ainda sobre esta temática, segundo Silveira (2002), os oficiais da Marinha do Brasil se orgulham porque sua missão envolve:

- a) Os riscos e perigos da vida no mar, o que por outro lado incentiva o espírito aventureiro; b) o contato mais variado com outros povos e nações – o que amplia a sua visão sobre o mundo em que vive, estabelecendo comparações com o seu país de origem (por esta razão, duas posturas são passíveis de ser adotadas: ou ele se torna mais aberto às influências culturais externas, ou se torna mais fechado às mesmas, em certo sentido, mais conservador dos valores nacionais); c) o engajamento numa batalha onde o meio natural não pertence a ninguém em muitos casos. Isto significa dizer que o mar precisa ser dominado pela esquadra que pretende nele vencer; d) o confinamento em uma embarcação submarina ou de superfície por um longo período de tempo, levando ao isolamento do convívio social e familiar. Ao mesmo tempo, exige a adoção de outro grupo básico, a sua equipe de trabalho, onde deve mostrar permanente cooperação e integração, sem perder uma certa dose de autonomia; e) a economia de recursos, já que os meios navais podem operar longe de sua bases. Aqui é preciso levar em conta a escassez de equipamentos, suporte de vida, combustível e os imprevistos de manutenção e reparos; f) o relacionamento com outros povos, onde os marinheiros desenvolvem uma especial vertente diplomático-militar, que se faz presente nos momentos de aguçamento de uma crise política ou na resolução de um conflito entre Estados ou facções políticas. (SILVEIRA, 2002, p.134)

As características necessárias para aquele que pretende ser um oficial da Marinha Brasileira são:

[...] sujeição aos sacrifícios inerentes à vida militar, o que pode impedir o indivíduo de manter proximidade da família, ter horários fixos e satisfazer vários interesses pessoais. Além de tudo, espera-se que tal indivíduo mantenha o respeito pela hierarquia e a disciplina. (SILVEIRA, 2002, p. 141).

Ainda segundo o Vice-Almirante, diante da farta bibliografia sobre o tema “mulheres militares”, um dos pontos que abordaria como um dos principais problemas seria a possibilidade de engravidar, a fim de evitar situações de risco elevado, o que, para Bittencourt, seria mais simples do que se mutilar, como, por exemplo, ocorre muita das vezes com os homens: amputar os dedos, quando preciso. Apesar de demonstrar a todo momento a existência de pontos negativos que teria o contato da mulher com o combate, o Vice-Almirante alega que o problema anteriormente apresentado não pode ser motivo de desmerecimento da honra feminina, considerando-as menos corajosas e altruístas do que os homens. Para corroborar seus argumentos, ele lembra as boas qualidades que as mulheres vêm demonstrando em situações perigosas. Assim, ao mesmo tempo que apresenta o dado de que as mulheres tenderiam a engravidar procurando evitar situações de alto risco, o que a

desqualificaria para o combate, seu argumento fica contraditório, uma vez que ele tenta minimizar a questão dizendo que o argumento não pode ser motivo para desmerecer as mulheres como sendo menos corajosas e altruístas. Corrobora o seu argumento com o que a prática tem apresentando com relação às mulheres em situações perigosas, ou seja, a teoria se apresenta diferente da prática.

Ao finalizar a sua fala, o Vice-Almirante Bittencourt profere que as diversas considerações abordadas, boas e más, não invalidam a presença das mulheres nas Forças Armadas internacionais e, principalmente, destaca os bons resultados apresentados por elas na Marinha brasileira, frisando sua capacidade e mão de obra disponível para serem usadas, principalmente quando é necessário expandir o efetivo, como seria o caso da Marinha nos próximos anos. Mas salienta que o emprego delas em operações militares requer cuidado para não perder as muitas vantagens de sua participação, tais como sua sensibilidade e capacidade de evitar problemas. Para ele, na Marinha do Brasil, a participação das mulheres foi muito bem conduzida e tudo indica que terá um futuro promissor. Utilizando as palavras do próprio Vice-Almirante Bittencourt: “seguiu-se um caminho que não era imaginado há 30 anos, e o futuro, é difícil prever o que acontecerá em seguida”.

Percebemos que, se a Marinha não alterar sua forma de pensar e representar as mulheres, elas continuarão sem a chance de “provar” ou não sua capacidade de exercer as funções ou mesmo de estar presente em navios ou submarinos que fazem grandes viagens, e sua capacidade ficará sempre limitada aos mesmos cargos ou serão abertos novos cargos com o objetivo de suprir mão de obra qualificada e de apoio à função fim da Força, que seria navegar. Sendo assim, se antigamente ela foi a primeira a abrir suas portas às mulheres, ela poderá ser a última a abrir ou não abrirá as portas de suas instituições àquelas consideradas de ensino superior ou abrir-lhes as funções nas quais ainda não estão presentes. Assim, a mulher não terá o direito de decisão no tocante a ajudar ou não na defesa de sua pátria, arcando com todas as responsabilidades e abnegações que a força exige. Mas será que esse pensamento biologisante estaria mais presente no discurso da antiga oficialidade?

Para que possamos perceber esse questionamento, utilizamos o resultado da pesquisa efetuada em novembro de 1998 e publicada em 2002, por Maria Celina D’Araújo, Celso Castro e Zairo Cheibubnos, realizada a partir do depoimento de 94 oficiais homens da Marinha⁵², sobre as suas percepções referentes a alguns cursos da Escola de Guerra Naval (EGN), com relação ao Brasil e às Forças Armadas.

⁵² O perfil desses oficiais pode ser visualizado no anexo D.

A título de esclarecimento, a Escola de Guerra Naval (EGN) é o estabelecimento de ensino de mais alto nível da Marinha, responsável pela formação voltada para as atividades de estado-maior e composto pelos seguintes cursos: Curso de Política e Estratégia Marítimas (C-PEM), criado em 1984, tem por objetivo complementar a qualificação para o exercício de cargos da alta administração naval dos oficiais; Curso de Estado Maior para Oficiais (C-EMOS), que tem por finalidade o exercício de funções de estado-maior e de assessoria de alto nível, com ênfase em planejamento estratégico e operações navais; e Curso Superior (C-Sup), que visa ao exercício de funções de assessoria de alto nível, com ênfase em administração. O C-EMOS e o C-Sup são cursados por oficiais com a patente de capitão-de-corveta, sendo esta uma pré-condição para a ascensão na carreira, assim como o C-PEM, sendo cursado pelos capitães-de-mar-e-guerra, é pré-condição para chegar a almirante. O C-Sup é aberto a todos os oficiais, sejam eles do quadro principal da Marinha (Armada, Intendentes, Fuzileiros Navais), sejam eles do quadro complementar e auxiliar (Engenheiros, Saúde, Feminino). Já o C-EMOS é restrito aos oficiais do quadro principal. Ambos têm a duração de um ano letivo. Para o C-PEM, há uma prioridade regulamentar para o preenchimento das vagas, na seguinte ordem: Armada, Fuzileiros, Intendentes, Engenheiros Navais, Cirurgiões Médicos, podendo também ser cursado por alguns poucos oficiais convidados das outras Forças Armadas e civis. (D'ARAÚJO, M. C.; CASTRO, C.; CHEIBUB, Z. B., 2002).

A seguir, apresentamos o quadro de respostas resultante da pesquisa aludida anteriormente. Dentre as 60 perguntas feitas, três eram referentes à presença feminina na Armada em questão.

Tabela 1: É aceitável desde que restrita as funções administrativas (em %)

Concordo totalmente	28,7
Concordo em parte	22,3
Discordo em parte	19,1
Discordo totalmente	27,7
NS/NR	2,1
Total	100
N	94

Fonte: D'Araújo; Castro; Cheibub. 2002, p.31.

Tabela 2: É aceitável para todas as atividades, inclusive as de combate (em %)

Concordo totalmente	38,3
Concordo em parte	30,9
Discordo em parte	8,5

Discordo totalmente	22,3
Total	100
N	94

Fonte: D'Araújo; Castro; Cheibub. 2002, p.31.

Tabela 3: É preferível não ter mulheres nas Forças Armadas (em %)

Concordo totalmente	3,2
Concordo em parte	1,1
Discordo em parte	3,2
Discordo totalmente	92,6
Total	100
N	94

Fonte: D'Araújo; Castro; Cheibub. 2002, p.31.

Podemos perceber que a presença da mulher é aceitável desde que em funções administrativas, segundo a visão de cerca de um terço dos oficiais, ou seja, de 28,7%, mas não podemos deixar de verificar que uma porcentagem muito próxima de oficiais discorda totalmente, sendo representado pela porcentagem de 27,7%. Tanto é que, na pergunta a seguir, que questiona se as mulheres são aceitáveis a todas as atividades, inclusive nas de combate, cerca de 70% aceitam totalmente ou em parte a participação delas, sendo aceita totalmente por 38,3%, e aqueles que concordam em parte correspondem a 30,9%. Já aqueles que sinalizaram para uma discordância total correspondem a 22,3%. Com relação à pergunta sobre a presença das mulheres nas Forças Armadas, 3,2% acham que as mulheres não devem ser aceitas na referida instituição e 92,6% são favoráveis a esta participação. Os autores deste estudo afirmam que os resultados da primeira pergunta sugerem uma grande diferença de opiniões com relação a uma divisão sexista de trabalho nas Forças Armadas. Não se questiona mais a presença feminina na referida Armada; as discussões agora se voltam para a questão das funções que devem caber à mulher na instituição. Desta forma, por meio desta pesquisa, demonstra-se uma sinalização de mudanças na visão daqueles que poderão vir a ser os futuros representantes de suas instituições. A visão biologisante sobre a presença de mulheres nas escolas de formação de oficiais superiores pode estar mais ligada aos antigos oficiais, podendo haver mudanças quando essa nova geração chegar ao poder.

Assim, as transformações da instituição militar também podem ocorrer com relação ao tipo de mentalidade e no comportamento de seus membros. E, no tocante ao pensamento conservador existente, podemos dizer que existe uma espécie de autoridade persuasiva, que

implicaria a existência de problemas que causam dilemas e tensões, já presentes anteriormente, ao longo do seu processo de desenvolvimento, decorrente da ideologia conservadora da elite militar, receosa por mudanças, por interpretar, de forma equivocada, seus objetivos, no que diz respeito à deterioração de sua autoridade (SILVEIRA, 2002). Assim, este é um bom exemplo para demonstrar, como abordado anteriormente, que a mudança de mentalidade é diferente das mudanças tecnológicas, podendo, a primeira, permanecer incompleta com relação à segunda.

4. MARINHA E GÊNERO – UM OLHAR DE DENTRO.

Neste capítulo, trabalharemos com a análise das entrevistas. O conjunto das entrevistas permitiu verificar como essas mulheres vivenciaram o processo de inserção numa instituição tida como tipicamente masculina. Trabalharemos, portanto, com as representações de gênero; com a forma com que os militares avaliam a inserção da mulher e a presença feminina dentro da instituição, por meio do olhar delas, dando-lhes voz; com a representação das militares mais antigas, como também as das mais modernas⁵³ e com o discurso da instituição no que tange à restrição e/ou resistência à sua presença em cursos de formação do oficial combatente na Escola Naval. Essa resistência persiste atualmente, levando-nos a concluir que a representação feminina que persiste em permanecer até os dias de hoje.

Procuramos lembrar que este trabalho se pauta em uma análise qualitativa que permite, com base em uma lógica não estatística, que não nos preocupemos com números, mas com o aprofundamento e abrangência do trabalho. Desta forma, o objetivo aqui não é fazer generalizações, mas apresentar tendências, com base em análises de comportamentos que possam expor as características que se apresentam com maior frequência.

Com o objetivo de preservar o anonimato de nossas entrevistadas, procuramos omitir os nomes, as patentes, os setores e a área em que atuam. Lembramos que as entrevistadas foram informadas sobre a finalidade das entrevistas, a utilização das informações, o anonimato de seus nomes e a omissão de alguns dados que fossem necessários para preservar a não identificação. A utilização do gravador também foi informada para cada uma e solicitada a autorização. Todas concordaram.

4.1 A preparação das mulheres para a vida militar

No estágio de adaptação à vida militar, tivemos relatos com relação à importância da adoção de uma postura irrepreensível, baseados nas normas de convívio social e nos regulamentos da Marinha, uma vez que, Segundo Castro (2004), todos os ensinamentos são fundamentais para a construção do Espírito Militar, traduzido pelo “conjunto de características que conformam a personalidade do indivíduo ao meio militar” (CASTRO, 2004, p. 49). Assim temos:

⁵³ Na linguagem própria dos militares, o “mais antigo” é o militar mais graduado e o “mais moderno”, o menos graduado.

Em nossa formação foi enfatizado a importância de se adotar uma postura irrepreensível, nos moldes preconizados nas normas de convívio social e nos regulamentos da Marinha. Evidenciava-se a importância do pioneirismo de nosso ingresso na vida militar. Afirmava-se, constantemente que o curso e a nossa permanência na MB seria em caráter experimental e, portanto, renovada a cada ano. Após cada triênio, haveria corte no efetivo em função do desempenho profissional e da adaptação à vida militar. Este crivo seria realizado por uma Comissão de Avaliação, ao longo dessa experiência, tendo como base os conceitos dos Comandantes de cada militar e, principalmente, o interesse da MB. Inicialmente, não havia estabilidade. Este era um risco a ser calculado, razão pela qual, não me desvinculei do serviço público, quis estar convencida de minha permanência efetiva na Marinha. (OFICIAL H).

Cabe lembrar que ainda nesta época tínhamos a representação da mulher no tripé mãe – esposa – dona de casa, pois era um pensamento que advinha das primeiras décadas do século XX, de uma crença na natureza feminina que dotava a mulher no seu biológico para desempenhar as funções da esfera da vida privada, que era casar, ter filhos para a pátria e formar o caráter do cidadão do futuro. (FERRARESI, 2007). Assim, como evidencia Moscovici (2010), uma realidade social só é criada quando o novo ou não familiar vêm a ser incorporados aos universos consensuais. Por isso, o caráter experimental das mulheres a princípio e a presença das psicólogas para prepará-las, possibilitou transformar o desconhecido em conhecido, e a continuidade desta permanência dependeria da adaptação à vida militar dessas mulheres. Esse acompanhamento e orientação eram feitos geralmente por uma oficial do ano anterior. Na fala da Oficial H, formava-se:

Com um padrão de exigência compatível com as instituições militares. Na ocasião somente tínhamos contato com os militares (oficiais) encarregados de nossa formação. Para tal, algumas militares da primeira turma, na condição de Segundo-Tenente, atuavam como instrutoras e Oficial-de-Ligação.

Algumas turmas tiveram entre essas militares psicólogas, segundo a Oficial A:

[...] nossa adaptação e nos fazia mostrar a todo tempo que nós tínhamos que chegar com calma, que nós estamos entrando numa instituição que era eminentemente masculina, então nós íamos encontrar suboficiais que não iam bater continência pra gente ia ser marinheiro que ia, como é que se diz? que ia nos cantar por sermos mulheres. Então a nossa atitude teria que ser é, não digo de aceitação disso, mas digo de, é, como é que eu vou te explicar? Paciência, e muito cuidado na hora dos castigos. Outra coisa, poderíamos sofrer assédio, então tínhamos que tomar muito cuidado. Agora, paqueras, saber diferenciar, porque o ambiente de homens e mulheres, tanto é que você vai ver, vários casaram com os oficiais [...]. Então, diferenciar o que pode ser considerado assédio e não, então, ela se preocupou. A minha turma, não sei se em outras turmas, mas a minha turma teve o acompanhamento

psicológico de como entrar na instituição e as crises [...] Outra coisa também, é, de nós nos assumirmos como mulheres, entendeu? Assim, não tem as mulheres, tava falando ali, a mulher dele não tem TPM? Vão ter que se acostumar com mulheres militares tendo TPM. Isso é uma questão de adaptação. Entendeu? Que esta conquista nossa teria que ser uma conquista silenciosa [...]

Então, podemos dizer que as psicólogas trabalhavam com as mulheres na busca da construção de uma realidade comum a um conjunto social (JODELET, 1989, apud Sá, 1995), indicando o que elas poderiam encontrar e qual a postura a ser tomada, em razão dessas normas de convívio social, segundo os regulamentos da Marinha do Brasil, e até que esses homens também se adaptassem a essa nova realidade da instituição, pois fica claro, pela preocupação e orientações da psicóloga, que nesse primeiro contato houve certo estranhamento. Como as entrevistadas deixam evidente, pois o que a instituição passava para elas é que elas estavam ali como uma experiência, e o fato de as mulheres permanecerem ou não na instituição dependeria de suas atitudes dentro da Marinha do Brasil. Outra fala que deixa essa questão bem clara seria a da Oficial A, já atuando na instituição, que aponta:

[...] todo mundo assistia às minhas aulas, era o comandante, era o chefe do departamento, toda hora chegava um oficial mais antigo, dizendo assim: [...] você se incomoda que eu assista a sua aula? É obvio que estavam o que? Observando, analisando a minha postura, a postura dos alunos em relação a mim. Então isso é muito bonito na instituição, entendeu? Nós não fomos, nós fomos chegando e fomos conquistando, fomos mostrando valor e a instituição foi abrindo as portas, entendeu? Agora não foi ela só que abriu, nós também juntos, entendeu?

Desta forma, as mulheres tiveram que provar sua capacidade e mostrar o seu comprometimento diante desse novo espaço a ser conquistado. Segundo Takahashi (2002), isso ocorre quando há uma sobreposição da identidade militar sobre a identidade de gênero “feminino” e as mulheres possam ser vistas como militares, podendo conquistar os seus espaços. Assim, a Oficial A evidencia a postura dos oficiais que também estavam passando pelo processo de adaptação no que se refere à entrada das mulheres na instituição militar:

Ah! Dos oficiais, eram hilárias, porque eles também estavam [se] adaptando. Tinham coisas engraçadíssimas [...] Na minha turma, por exemplo, tinham três que rebolavam. [...], muito bonitinha, aquele tipo de brasileira bunduda e tal, e elas ficam na ré da turma porque a formatura normalmente, é do mais alto pro mais baixo. Então elas iam atrás, [...], os tenentes ficavam desesperados porque rebolavam. Essas três diminuíram um pouco, mas não deixaram de rebolear, aí o tenente falou assim mesmo [...]: Aí meu Deus vai

ser uma vergonha na formatura, na hora que passar pelo ministro da Marinha aquelas coisinhas rebolando, meu Deus o quê que eu faço! [...]

Mais uma vez trabalhamos com a questão da transformação do desconhecido em conhecido. Na passagem acima podemos perceber que o efetivo que ali estava presente e aquele que estaria em contato com as mulheres não tiveram uma preparação, mas tiveram apenas de seguir normas, regras e leis que amparavam e que ensinavam como essa corporação masculina deveria receber e se portar com o sexo feminino. Esse falta de preparo poderia fazer com que as relações ficassem muito engessadas diante do novo que ali se apresentava, evidenciando uma forma de estranhamento tanto da corporação masculina quanto das futuras oficiais femininas. Por exemplo, o fato de as mulheres que possuíam um quadril maior não conseguir, diante daquilo que era o padrão, como os oficiais falavam, ficar sem rebolar na formatura. A falta de preparo impedia transformar o estranho, o perturbador, em algo próximo, íntimo. Portanto, percebemos que a preocupação era com a figura do ser feminino, ou seja, das características biológicas que eram atribuídas como intrínsecas ao coletivo feminino.

Para exemplificar o exposto no parágrafo anterior, podemos falar sobre as guardas-marinha, como eram chamadas aquelas que viriam a ser as futuras oficiais, enquanto passavam pelo denominado “Período de Adaptação”. Na verdade, buscava-se uma transição rápida e não uma adaptação que, como a palavra sugere, demanda um tempo mais longo, necessário para a perfeita acomodação gradual à vida militar (CASTRO, 2004). Assim, podemos evidenciar de que forma ocorreu a construção do Espírito Militar, ou seja, a adaptação do civil ao militar ou a transformação do desconhecido em conhecido:

Nós ficamos três meses ali dentro, acordando às 6 horas da manhã e dormindo às 22 horas ocupadas. [...] quatro meses nós ficamos internadas no regime militar [...] Fazíamos atividades ...é... tanto de atividades físicas, quanto de estudos, palestras diariamente das 8 da noite era das 8 às 10 da noite, tem noção do que é isso? Após o dia intenso nós percebíamos que não era para nós conversarmos nem interessarmos por outras coisas, era uma lavagem cerebral. (OFICIAL B).

Ainda sobre a mesma temática, segundo o livro *Mulheres a Bordo* (2012), no CEFAN o curso de adaptação da primeira turma durou quatro meses e era uma rotina muito rígida. As alunas eram acordadas com um apito e logo em seguida uma das tenentes dizia “Guardas-Marinha, são 6 horas!” Iam para o banheiro, onde se formava uma fila, e eventualmente conseguiam comer uma maçã, pois o café da manhã era servido mais tarde, quando já haviam

corrido, nadado e cantado o Hino Nacional. As atividades iam até o pôr do sol, logo em seguida havia um horário livre para o jantar e, em seguida, geralmente, assistiam a uma palestra. Quando dava 22 horas, era a hora do silêncio. As praças foram, inicialmente, para o CEFAN e de lá, de ônibus, numa viagem de aproximadamente duas horas, para Itacuruçá, e lá pegariam a embarcação que as levaria à Ilha da Marambaia, ao CADIM; quando chegaram foram divididas em seis pelotões. Logo no início foram chamadas ao pátio e também receberam um grande saco de lona, contendo seus uniformes com a numeração bem maior. Neste caso, a Marinha tomou as mesmas providências mencionadas anteriormente com as Guardas-Marinha e o problema foi resolvido. Nas primeiras turmas de praças, como não houve uma turma anterior à delas, foram utilizadas algumas mulheres da PM do Estado de São Paulo. Assim, segundo a Oficial E:

[...] como não tinha nenhuma referência de mulheres militares, nós fomos adestradas pela polícia militar de São Paulo. Foram militares de São Paulo que vieram aqui tomar conta das Praças da Marinha, junto com os Fuzileiros Navais. A primeira turma foram fuzileiros navais e as Sargentos da PM de São Paulo. O CEFAN que, que tratava das Oficiais não tiveram, foi só o pessoal da Armada que cuidou do CEFAN.

A Oficial E, quando se refere à relação entre homens e mulheres nos cursos e estágios, dá enfoque na sua fala à diversidade cultural existente na junção de várias pessoas de regiões diferentes, com hábitos e costumes diferentes, destacando a diferença existente entre as regiões de nosso país, destacando que a Marinha congrega todas elas. Isso é possível devido à busca de uma homogeneização na formação militar, podendo ser percebido na rotina durante o Curso de Adaptação à vida Militar.

Segundo o relato de outra entrevistada, a convivência entre homens e mulheres, com a formação junta foi ótima e com os instrutores também. Mas as normas de convivência acabavam sendo exageradas, normas estas, segundo a entrevistada, interpretadas e aplicadas de forma errônea por pessoas dentro da instituição, e não colocadas por elas. Informa ainda que algumas sindicâncias que ocorreram durante o curso de adaptação acabaram estremecendo as relações:

Porém, [...] as normas que colocaram pra gente de convivência eram absurdamente restritas, parecia época medieval. Não podia andar mulheres sozinhas na ilha tinha que andar de dois, de três. Então, eu acho que até devido a pessoa que colocaram pra ser nossa encarregada, que acabou saindo da Marinha tendo um monte de problemas, [...] ela extrapolou, ela exagerou, não era tempo de ninguém restringindo caminhada na ilha. Nós estávamos

na década de 80, onde homens e mulheres já tavam mais integrados. E também durante o curso, devido a alguns exageros, teve três sindicâncias, meu curso foi muito traumático, durante o curso três investigações, negócio de cola e tudo. Então isso gerou uma certa desconfiança “Ah! Alguém denunciou a gente...” tanto é que na minha turma mesmo as das mulheres mesmo não, não somos unidas até hoje. Foi meio traumático aquele curso, foi meio exagerado, foi... era a segunda turma que tava tendo mulheres e homens juntas, a primeira foi em 85. Então, acho que foi... foi meio exagerado, mas não foi coisa da Marinha era das pessoas que tavam ali.

Desta forma, podemos perceber que a representação conferida por meio dos velhos papéis, mas muito presente ainda, atribuída às mulheres (como o ser frágil, que precisa ser protegido etc.), não vem só de homens, nesse caso veio de uma mulher que reproduz essas representações dos velhos papéis conferidos à figura feminina. No caso em pauta, essa representação acabou prejudicando a convivência e um estreitamento de laços de amizade entre elas. Outro exemplo deste caso está no relato de outra entrevistada que apresenta o seu recorte sobre a dificuldade que sentiu em relação à convivência, quando narra: “Passei pelo estágio [...] e fui recebida por uma oficial da 2ª turma, bastante rigorosa, porque era filha de general do exército e casada com major do exército” (OFICAL J).

Uma das entrevistadas se refere ao período de adaptação como o de maior dificuldade. Segundo a fala da Oficial C, “o que foi mais difícil foi a adaptação na ilha, foi a distância da família, a gente chorava muito à noite na hora de recolher, chorava demais no alojamento. Isso que foi o mais difícil”.

Ainda existem aquelas que relatam que já foram para a instituição com uma experiência, ou seja, “prontas para trabalhar”, mas perceberam que tiveram que aprender a “ser Marinha”.

Mas eu sempre fui criada pelo meu pai desde novinha assim, assumindo desafios, indo e fazendo coisas, indo assumir responsabilidades, assumindo chefia na empresa, cuidando de equipe e me deu uma base, quando eu entrei pra Marinha eu tava pronta pra trabalhar na Marinha. Não vim aprender a ser profissional. Eu já tinha 7 anos trabalhando, 7 anos na carteira, fora os anos que eu trabalhava antes com o meu pai, então... eu vim pra Marinha pronta pra trabalhar, mas tive que aprender Marinha, mas profissionalmente tava madura já.

4.2 Os homens em processo de adaptação – Antigas representações?

A construção do novo ou do não familiar tem que ser incorporada aos universos consensuais, que seria o processo de adaptação. Esse processo, no entanto, não ocorre apenas com as mulheres que estavam adentrando, mas também com os homens que estavam ali

presentes. Assim, precisa haver uma ancoragem da representação, pois aquilo que não é classificado nem denominado é percebido como estranho, pois não existem e podem ser também ameaçadores (MOSCOVICI, 2010). Nas entrevistas apresentadas a seguir, podemos perceber um pouco de como ocorreu esse processo de adaptação masculina.

A Oficial J aponta as dificuldades dentro da instituição, mostrando ainda a questão do costume, da aceitação da figura da mulher por parte de alguns, já que ainda persistia a interpretação que alguns indivíduos fazem de sua realidade, o que ainda persiste na realidade do nosso conjunto social:

[...] não fui bem recebida quando cheguei na escola de aprendizes-marinheiros pelo então comandante, mas os alunos e demais militares me apoiaram muito. Os comandantes que se seguiram respeitaram o meu trabalho e sempre consideravam as minhas opiniões nas questões profissionais, [...].

Podemos perceber que ainda persiste, por parte de algumas pessoas, um preconceito com relação à mulher e ele está ligado àquelas pessoas com mais tempo de Marinha. Isso fica evidente na fala da Oficial F, quando relata a existência de preconceitos, após ter passado dez anos na Marinha. Essa atitude preconceituosa vinha de pessoas que ainda não concebiam a ideia de tê-las na citada instituição. Também foi evidenciado pela entrevistada a existência de atitudes de alguns militares que esqueciam que aquela figura feminina, antes de tudo, era uma militar, e colocavam, como diria Carvalho (1990) o “ser mulher antes do ser militar”, fazendo coisas para uma tenente mulher que não fariam para um tenente homem. Lembremo-nos de que, segundo a Oficial F, essa Representação da mulher pode ser atribuída a poucos indivíduos. Mas sabemos que um pensamento individual, que pode levar ao comportamento de um indivíduo, que participa de uma coletividade, pode se tornar produto desta.

Quando eu entrei pra Marinha, as mulheres já estavam na Marinha há dez anos. Então, quando eu entrei, as coisas já estavam bem mais tranquilas, né? Obviamente que eu conheci pessoas que ainda tem aquela questão...o preconceito por ser mulher, foram pouquíssimos, pouquíssimos, mesmo, só naqueles casos assim de... os mais velhos que jamais imaginaram ver mulher na Marinha eu vi preconceito em alguns poucos. Mas assim, alguns, eu vi alguns esquecerem a condição de militar por estarem tratando com uma mulher, o que jamais eles fariam pra um tenente homem faziam pra uma tenente mulher. Foram poucos também, Mas assim, ao longo da minha [...]. Eu acho que foi super tranquilo. Não senti muita dificuldade de lidar com eles e nem senti muita dificuldade deles em lidar conosco mulheres, não.

Outro ponto de divergência ocorreu na aceitação das mulheres que entraram como cabo, enquanto os homens entravam como marinheiros para depois irem a cabo, e isso demorava uns quatro, cinco anos para ocorrer. Com o tempo, com a conquista do espaço pelas mulheres, a conquista do respeito e, provavelmente, a demonstração da capacidade, isto tendeu a melhorar. Também, por parte dos superiores, a entrevistada relata uma superproteção pelo fato de serem mulheres e novinhas, o que, mais uma vez, aponta para a Representação da mulher como seres frágeis que necessitam de proteção e cuidados especiais. Muitas vezes essa Representação vinha de um grupo de homens mais antigos, e a todo instante elas tinha que mostrar a competência da mulher, para delimitar e manter espaços, como até hoje. Já com os mais modernos, tendo competência, depois de 14, 15 anos de mulher na Marinha, “era meio caminho andado”. Ainda assim, esse fato mostra que ainda poderia haver alguma resistência:

Teve, no início, né? o.... os homens praças não admitiam que as mulheres ingressassem também como cabo, porque eles já tava na Marinha, porque eles entravam como marinheiros para depois ir a cabo, demoravam uns quatro, cinco anos, mais ou menos, e a gente ingressava na Marinha como cabos e eles não aceitavam. Só que a gente já vinha com um nível técnico do meio civil e eles não, né? [...] Ah! Dos superiores, por vezes essa postura assim, "Ah! Ela é muito novinha, ela é mulher,..." as vezes uma postura, assim, super protetora, né? Que cabia a gente ir é... se desvencilhando e mostrando que a gente tinha tanta competência quanto o outro cabo novinho que tivesse entrado na Marinha, um outro marinheiro novinho, né? a gente é evitar essas situações de superproteção porque poderiam acabar colocando a gente numa situação constrangedora diante dos nossos pares. [...] Se eu te disser que eu tive mais dificuldade com os mais antigos do que com o mais modernos, é verdade. Porque os mais modernos você tendo, é...competência, você tendo educação, cê tem meio caminho andado, já 14, 15 anos depois do ingresso da mulher, né? meio caminho andado. Agora, em relação aos mais antigos, ainda tinha muito que mostrar o..., a competência em prol da mulher, ainda tinha muito que delimitar espaços, e manter espaços como até hoje, até hoje a gente tem que manter espaços. (OFICIAL C)

Há aquelas que sofreram perseguições, demonstrada na fala da Oficial B, mas a causa é colocada na esfera do individual e não do coletivo, e a justificativa para essa abordagem é que essas pessoas que perseguiram mulheres também o fizeram com alguns homens. Assim:

[...] no íntimo, os homens torceram sempre por nós, nós darmos certo e o que eu acho que mais importante foi que nós não decepcionamos eles, entendeu? As pessoas umas as próprias mulheres as vezes que, que criavam entre si é, é, é, ... alguma, algum se não ou alguns homens que não tinham essa

compreensão, tentaram as vezes perseguir alguma mulher, mas eles também perseguiam alguns homens. Então, o problema era de alguns [...].

A Oficial C evidencia a questão do ser mulher:

Tem um lado que atrapalha e um lado que ajuda. O lado que ajuda é que às vezes as pessoas acham que por ser mulher precisam de mais ajuda, de mais atenção, você acaba recebendo mais atenção, às vezes de, de homens mais antigos que, digamos assim, se compadecem de ajudar, né? quando veem que você não tem experiência para né? é... agir em determinada situação, se compadecem mais em ajudar, as vezes a gente sente isso. Porque a mulher é, tem, tinha pouca experiência à época. Então, às vezes teve esse lado assim que ajudou.

Ao contrário de mulheres que observam o tratamento da mulher diferente do tratamento conferido aos oficiais, a entrevistada Oficial C relata como positivo o fato de as mulheres serem ajudadas por terem a visão de que elas precisam de mais atenção, então, por não ter a devida experiência, isso acaba ajudando a ter a colaboração dos colegas mais antigos. Dando continuidade à fala da entrevistada, temos:

[...] às vezes, até hoje, às vezes até hoje você encontra alguns oficiais que tiveram ao longo da sua carreira o convívio muito mais com homens... então, até hoje se eles tiverem que trabalhar somente com mulheres, a gente verifica que eles têm um pouco de dificuldade.

Desta forma, outro ponto levantado pela entrevistada diz respeito àqueles homens que, apesar de conviverem em sociedade com mulheres, dentro de uma instituição militar, onde sempre tiveram mais convívio, durante sua carreira, com homens, sentem dificuldades se tiverem que trabalhar em um ambiente que tenha mais mulheres.

Outro ponto a ser abordado seria a diferenciação entre homens e mulheres, que, segundo a Oficial E, não ocorre, mas evidencia algumas características que relata como sendo características próprias da figura feminina. Assim, comenta, fazendo coro com a Representação de nossa sociedade, que a mulher tem a capacidade de desenvolver vários trabalhos ao mesmo tempo, ao contrário do homem, e isso acaba sendo levado para dentro da instituição:

Não, até mesmo pela maneira que você conduz a carreira, essa diferença ela não aparece. Se você domina o seu assunto, né? Você tem a responsabilidade, você cumpre tudo que tá ali, essa diferença não aparece. É como qualquer outra profissão, se você quiser ter regalias ou não, mas é

simples demais, se você cumpriu tudo aquilo que você tem pra fazer, essa diferença ela some porque veio do término do seu trabalho, de você prontificar suas atividades, de você liderar um grupo de homens e de mulheres. Se você fizer a sua parte, essa diferença ela realmente não aparece. Agora, a mulher ela tem muito mais possibilidade de, de desenvolver vários trabalhos ao mesmo tempo, isso já é científico, né? Porque nosso cérebro não trabalha compartimentado. Dona de casa é assim, né? Bota...da mamadeira, bota roupa na corda, bota o feijão no fogo, arruma a casa, atende o telefone,...a gente tem essa capacidade e desenvolve na área administrativa a mesma capacidade, né? Se pode gerenciar várias tarefas ao mesmo tempo e você tá aqui centralizada, é uma capacidade feminina, que as empresas observam isso.

Ainda em relação à Representação, também partia delas a questão de transformar o desconhecido em conhecido, modificando aquilo que era visto como estranho em algo próximo, e isso é determinado pela linguagem, imagens e ideias compartilhadas por um dado grupo. A Representação não é criada isoladamente por um indivíduo. Uma vez que é compartilhada por todos e reforçada pela tradição, ela forma uma realidade social (MOSCOVICI, 2010). Por isso, às vezes, há dificuldade em colocar essa Representação já enraizada de lado e, neste sentido, ainda percebemos pessoas que, dentro da instituição, persistem em ver o “ser mulher antes do ser militar” (CARVALHO, 1990). Nessa perspectiva, isso também fica claro no relato da Oficial A:

Olha só, de ser mulher, eu acho o seguinte. O que, o que é ...nós, pelo menos da minha turma, se preocupou muito, até porque fomos muito bem orientadas em relação a coisa, foi mostrar a Marinha, no caso aos homens, que nós estávamos chegando não para ser melhores do que eles, mas sim mostrar que éramos tão competentes quanto, entendeu?

Outro exemplo do processo de adaptação que os homens tiveram que passar e da transformação do desconhecido em conhecido.

Eles mesmos ti...Uma vez uma amiga minha teve um problema sério, menstruada e queria sair, porque ela tava precisando, que ela tava numa situação crítica que ela tinha acabado de menstruar e o oficial que era o chefe do nosso departamento querendo conversar com a gente até que eu disse para ele : Chefe! Pois não deixa ela sair? (nome da entrevistada), mas por que, ela só espera mais cinco minutos, mania de você... Eu falei: Chefe...Então, eu entendo que nós fomos muito difíceis para eles, eu falei: Chefe, ela acabou de menstruar. O homem ficou roxo, eu falei, ela acabou de menstruar, ela tá no *onça*, ele Não, não, não, não, não... virou meio de lado com vergonha... (OFICIAL A)

Não podemos esquecer aquelas que julgam não ter havido nenhum problema nesse processo de adaptação, mas, quando diz isso, não entra muito em detalhes, o que demonstra que houve uma exigência, mas “com um padrão de exigência compatível com as instituições militares” (OFICIAL H).

A Oficial B mostra que a relação com os homens presentes na instituição foi respeitosa, mas não descarta a possibilidades de ter havido dificuldades. Nesse sentido temos:

Agora quem cursou..., o instrutor foi respeitoso, não teve problema. Quem teve algum tipo de problema, é ...e propriamente dito, as pessoas é ...que muitas dessas pessoas....tenho Amigas que até hoje saíram da Marinha, que no início porque quiseram, inclusive no início dos três anos, primeiros cinco anos e outras foram desligadas com conceito num, num deu pra elas continuarem, mas muitas foram por conta própria sentiram que aquele regime não era adequado ao perfil emocional delas pra continuar, né?

4.3 Mulheres colocadas à prova

Como bem definiu Neves (2000), a qualificação do trabalho compõe um conjunto de saberes escolares, técnicos e sociais que o tornam capacitado socialmente. Esse conjunto, passado o primeiro momento, começou a ser definido como competência, saindo da esfera multidimensional para a esfera da habilidade individual de se mobilizar para a resolução de problemas, muito mais do que na sua bagagem de conhecimento.

Do ponto de vista do trabalho feminino, apesar das inovações tecnológicas, a divisão sexual do trabalho permanece. O que não se apresentaria diferente na estudada instituição. Como relata a entrevistada a seguir, a Representação da mulher estaria ligada à função de auxiliar, de apoio. Por isso, podem ser rotuladas como inferiores diante de uma instituição que tem como fim navegar. Como a nossa entrevistada deixa claro, muito dos conhecimentos que são adquiridos por alguns homens advêm de cursos dos quais eles podem participar e que as mulheres não têm oportunidade de acesso. Por isso, muitas vezes elas são inferiorizadas por alguns que ainda têm preconceito em relação à mulher. Assim, temos:

Agora também tem um outro lado que que atrapalha e que dificulta, que é aquela questão de que a gente é posto a prova...a gente é posto a prova, justamente porque a mulher que tá no meio militar, porque tá sendo pioneira, né? E porque não domina a arte do combate, somos auxiliares, né? somos administrativas, somos apoio, não combatemos...Então, muitas vezes vem uma cobrança, vem um ... uma cobrança de conhecimentos que você não teve nos cursos que fez, mas que os outros jovens todos têm porque passaram por uma formação diferenciada, né? Muitas vezes vem uma...uma

piada, vem um comentário, né? e a gente percebe que às vezes tentam nos colocar numa situação, né? de inferioridade, porque a gente não tem um determinado conhecimento, simplesmente porque esse determinado conhecimento não nos foi oferecido ao longo da carreira. Nós não tivemos oportunidade de acesso, né? a esse conhecimento. (OFICIAL C)

Mas, por outro lado, a entrevistada relata que está sempre comprovando sua capacidade, de serem postas à prova sempre, ou seja, a Representação da mulher por estar dentro de uma instituição militar é daquela mulher que precisa demonstrar a sua capacidade e competência a todo instante, mesmo após tantos anos de mulheres na Marinha do Brasil.

Desta forma, percebemos que a competência, o profissionalismo e a adaptação também podem significar a legitimação da divisão sexual do trabalho. Assim, tivemos a Batalha, a conquista, a luta velada que essas mulheres tiveram que travar para conseguir chegar a postos nos quais não podiam estar. Mas é preciso lembrar que até mesmo a característica da instituição (as normas, hierarquias etc.) fez com que o instrumento principal dessa batalha fosse a conversa, muitos pedidos e a base da argumentação. Depois de conseguido aquilo que se pedia, era preciso não decepcionar, era mais uma vez mostrar a capacidade, competência para estar ali e comprovar que a iniciativa de conceder o pedido era uma acertada ação. Assim:

“Ah! Porque você é do Corpo Feminino, você não pode ir porque você não se enquadra nessa situação, mas também não batalhavam por alguma coisa, era uma briga diária pra conseguir algumas coisas, que eu achava que eu tinha direito de fazer uma viagem e fazer o mesmo trabalho que outra pessoa. Então, eu batalhava e discutia com o meu chefe e pedia e argumentava e quando eu ia eu mostrava que realmente tinha capacidade, porque isso era questão de brio, se eu ia, eu ia ter que me dá muito bem, né? E ter que tá muito bem. (OFICIAL D)

Outros exemplos dessa legitimação tem a fala seguinte, quando a entrevistada relata que elas estão “Perfeitamente enquadradas e ocupando os espaços que a carreira permite. As oportunidades e desafios são impostos para todos os militares e claramente definidas no Estatuto dos Militares e detalhadas nos diversos regulamentos” (OFICIAL H). A Oficial A também relata que a Marinha do Brasil já percebeu do que a mulher é capaz e, para exemplificar, demonstra alguns lugares a que as mulheres conseguiram chegar.

Então acho uma questão... não é porque acha que a gente não é capaz, não ela já tá nos mandando para Antártica, cara, deixando a gente..., já pensou ficar um ano dentro daquela Lata de Sardinha que pegou fogo outro dia, eu

não ficaria, entendeu? Eu mulher não ficaria, porque não tenho perfil, imagina eu olhar pro lado e só ter branco, Deus me livre eu me suicidava ou matava um ali dentro, entendeu? [...] Ela já viu, ela já viu que a mulher é capaz disso, ela já nos colocou como diretoras, ela já nos deu função de risco, já nos colocou como chefe nos navais aí, entendeu? A minha área [...]. Não fui só (função) Mor não, fui militar no verdadeiro sentido, fui ordenadora de despesa...

4.4 O papel da mulher dentro da instituição

Como já abordado anteriormente, as mulheres entraram na Marinha do Brasil para suprir uma demanda, qual seja, a necessidade de mão-de-obra para atuar em terra. Com a construção do Hospital Naval Marcílio Dias, sabiam que elas estavam adentrando, a princípio, com um caráter de experiência e que dependia da postura das primeiras turmas ter uma continuidade. Assim, elas acabam por internalizar e reproduzir a Representação que ainda persiste na sociedade e que acaba influenciando nas relações internas da instituição. Como Carvalho (1990) explicita, “As próprias mulheres internalizam a divisão social dos papéis sexuais reforçados pela instituição militar, quando reconhecem que há um “Ethos” militar masculino e que precisam aceitar, se quiserem, a continuidade no sistema militar.” (CARVALHO, 1990, p.141). Essa temática fica evidente na fala da Oficial E, quando diz:

[...], na verdade a mulher entrou na Marinha pra cumprir necessidades de terra, enquanto os homens embarcavam, iam pra frentes de guerra, né? As frentes mais complexas, eles foram treinados pra isso, a gente ia suprir as necessidades de terra. E suprir a necessidade de terra, não tem diferença nenhuma, a gente dizia até que mulher na Marinha não tem sexo, ela tem graduação, ela tem patente, tem graduação, né? É a tenente, o tenente, a Marinheira, o Marinheiro, não tem essa...o sexo aí é irrelevante pra gente.

Também podemos perceber que, para a instituição, segundo a mesma Oficial, a mulher não tem sexo, mas como podemos constatar na citação, ser mulher é ter um papel dentro da instituição e isso implica a questão de se ter um conjunto de Representações que são atreladas à figura feminina, que entram na esfera da subordinação. Fazendo um resgate das palavras de Carvalho (1990, p. 150), temos:

[...] se evidenciou, a princípio, um paradoxo entre o significado do “ser militar”, o significado do “ser mulher” e o significado do “ser profissional”. Estabelece-se, pois, uma superposição de identidades, cujas dimensões pessoais não são desassociadas da dimensão coletiva, ou seja, o reconhecimento da mulher no grupo militar se realiza através da sua

condição de “sexo feminino”. Para a instituição “ser mulher” sobrepõe-se a de “ser militar”.

Para exemplificar, buscamos a fala de uma das entrevistadas, quando diz que “[...], os homens, torceram sempre por nós, nós darmos certo e o que eu acho que mais importante foi que nós não decepçamos eles [...]” (OFICIAL B)

Ainda referente às questões abordadas anteriormente, de o militar não ter sexo, podemos evidenciá-las na fala da Oficial F, quando se refere à questão de ser mulher e se isso ajudou ou atrapalhou na trajetória como militar:

A parte militar que a gente tem, por exemplo, quando a gente é tenente a gente dá serviço a gente chama de Oficial de Serviço, né? Que é o Oficial que fica... que no Exército e na Aeronáutica se chama Oficial de Dia, né? E aqui a gente chama de Oficial de Serviço. A gente tem que ter uma postura mais rígida como oficial de de serviço, você é o inspetor da sua organização militar naquele dia, tudo tem que estar sobre o seu controle. Então, eu vi muita dificuldade nisso em outras mulheres, né? De você colocar a sua autoridade, de ter que chamar a atenção de alguém, de ter que dá ordem a várias pessoas que não são seus subordinados e esta...é aquele grupo de serviço que está de serviço naquele dia, né? É... e.... existe ainda um preconceito sobre isso na Marinha “Ah! O serviço que é dado pela mulher não é um serviço assim tão na marca...”, como a gente diz, né? “Seguindo as regras tão, tão certinhas”. [...] Mas, existe esses problemas assim “Ah! É mulher....Mulher não serve pra isso” Ainda tem sim algumas coisas, algumas situações bem, bem marcantes com relação a isso. Ainda existe.

Apesar de na vida profissional da oficial o fato de ser mulher não ter influenciado, ela sabe que existem mulheres com dificuldade para colocar sua autoridade. E em relação ao momento de distribuir o serviço, através da/do Oficial de Serviço, ainda existe um preconceito ao serviço que é atribuído à mulher, como sendo o que não segue regras tão certinhas, justamente por existir mulheres que têm dificuldades de colocar sua autoridade, de chamar a atenção, de dar ordens a várias pessoas que são seus subordinados. Assim, isso vai depender de cada mulher e não que os homens são melhores no desempenho das funções pelo simples fato de serem homens. Há nesta percepção uma desconsideração das construções sociais sobre os papéis de cada sexo na constituição das relações de poder.

Por isso, a Oficial F não vê diferenciação entre homem e mulher, pois o militar não tem sexo:

Olha, eu não consigo ter uma visão diferenciada não da mulher pro homem. É uma Força de trabalho. Faz a mesma coisa, contribui da mesma forma é... aqui nós temos mania de dizer que nós não somos nem mulheres nem

homens, que nós somos militares e como tal a gente tem que se portar. Então, eu acho que a gente tenta ao máximo não fazer diferenciação entre homens e mulheres. Eu pelo menos não faço, não consigo ver e acho que a grande maioria das pessoas hoje já enxergam dessa forma.

Ainda sobre a mesma temática, apresentamos a seguir um exemplo bem claro em relação à crença de que militar não tem sexo, quando abordamos a questão da diferenciação no tratamento, por parte dos colegas, superiores ou subordinados homens, pelo fato de ser mulher.

Em virtude de sermos enquadradas como militar havia algumas tarefas que não estávamos autorizadas a exercer, ou seja, as de caráter de segurança e sim, tão somente para as funções administrativas de nossa área e, em algumas atividades da carreira. Esta situação nos impedia de concorrer a Escala de Serviço, de participar como em Cerimônia Militar na condição de Guarda à Bandeira, fazer ronda, inspeções Administrativas e etc. Por diversas vezes, os militares se declaravam constrangidos pelas restrições que o nosso quadro impunha; porém, estas não afetavam a nossa remuneração, direitos e deveres. Esta diferença aos poucos foi contornada com a criação, por parte dos Comandantes, de inúmeras tarefas similares e com atribuições diferenciadas para não caracterizar o descumprimento do regulamento e minimizar as aparentes "regalias". Foram criadas diversas Escalas de Representação para todo e qualquer evento interno ou externo, concorridas somente por militares do sexo feminino, Tabelas de Serviço para "Auxiliar do Oficial de Serviço", Tabela de Conferência de Material, Grupo de Estudo, Comissão de Trabalho, Comissão de Licitação e etc., cumulativamente com as assumidas por ocasião do embarque da Militar.(OFICAL H) (Grifos meus).

Portanto, podemos perceber que havia restrições quando nos referimos ao quadro delas (Quadro Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha) e que foram criadas atividades diferenciadas e específicas para o quadro das mulheres, objetivando minimizar o que era tido como "regalias" pela esfera masculina da corporação. Esse fato acabou por dificultar que elas criassem posturas ditas condizentes com as atitudes de um militar, além de gerar o preconceito por parte dos colegas por passar uma visão de que existiam regalias, o que comprometeria a Representação dessas mulheres dentro da instituição. Em suma, tais atividades diferenciadas poderiam fazer com que a figura das mulheres dentro da instituição ficasse definitivamente atrelada à identidade de frágeis, que necessitam de proteção e cuidados especiais. Isso era inadmissível do ponto de vista das aparências.

Até mesmo a questão da gravidez, que é tão discutida quando se fala de mulheres militares, foi alvo de preconceito por alguns. É o que podemos perceber na fala da Oficial F:

O preconceito de alguns oficiais atrapalhou-me em alguns momentos, criando situações embaraçosas, que foram superadas com tato e profissionalismo. Tive que enfrentar, por exemplo, discriminação quando estive grávida e determinado oficial pediu ao comando para me transferir de organização militar.

Além do tratamento diferenciado dado ao coletivo feminino dentro da instituição, pensamos na questão de haver, de início, um quadro próprio para as mulheres; quando nos referimos ao tratamento pessoal percebemos que o “ser mulher” acima do “ser militar” continua prevalecendo. No recorte que faz outra entrevistada, em um primeiro momento ela diz que houve uma estranheza, mas depois não. Também temos o que ela chama de tratamento diferenciado de forma positiva e de forma negativa. Num primeiro momento, ela fala que não houve tratamento diferenciado, mais à frente no seu relato, no entanto, podemos perceber os tratamentos diferenciados que eram dispensados às oficiais mulheres que não seriam dispensados aos oficiais homens. Assim:

Tratamento diferenciado, tanto de forma positiva, como de forma negativa. Eu me lembro que os Almirantes, a maioria deles, apesar de serem muito mais modernos, me chamava de senhora, por uma questão até de tá tratando com uma mulher, né? Embora não fosse a praxe, eu tinha que dar a vez, eles sempre davam a vez, porque tavam tratando com uma mulher, então davam a vez. Então, é uma coisa bem interessante, né? Uma deferência por ser uma mulher, um respeito que eles mostravam que tinham, uma atenção, um carinho por ser mulher. E algumas vezes, poucas vezes, um ou outro tinha essa história Ah! Porque você é mulher, você não pode ir...(OFICIAL D)

No caso da Oficial B, ela tenta reproduzir a não diferenciação no tratamento pelo fato de ser mulher, mas no relato sobre o descumprimento de uma ordem dada por ela, afirma que o caso tomou proporções maiores por ter ocorrido com uma mulher. Nesse incidente, o transgressor iria sofrer uma punição, dada pelo vice-diretor, por não ter cumprido uma ordem dada por uma mulher. Mais uma vez a figura da mulher acima da figura da militar. Assim temos:

Mas um homem quando ele é repreendido por uma mulher, um exemplo, quando em algum momento ocorreu de eu ter que ser mais enérgica, foram poucos casos, ou repreender ou chamar a atenção ou, ou,... ou uma notificação de um comportamento inadequado, a, a, a,... a eu percebi. Em alguns, a repercussão foi muito maior, por exemplo, [...], ia ter uma inspeção, aquelas inspeções que eu falo pra você, [...], eu dei ordem pra dois marinheiros arrumarem a biblioteca. Dez horas da manhã eu voltei pra ver se a biblioteca tava ok, eles tavam jogando dominó e não fizeram nada. Eu chamei a atenção e coloquei eles no livro. O livro é quando você dá uma

parte pro vice-diretor ver... Nossa! eu sou o, a, a... responsável, a inspeção ia ocorrer no dia seguinte, eles tinham que prontificar porque dez horas da manhã eles já tinham que trabalhar em outra atividade meio dia. Ia ficar tudo desarrumado, né? No dia seguinte esse marinheiro ouviu que ele deveria ir em audiência com o vice-diretor. Ele desmaiou, surtou, foi pro, foi pro, pro... deu piti, entendeu? Eu sei que ele deu piti porque foi uma mulher que deu isso nele, eu sei porque, a gente percebe qual foi a historinha que foi dita, [...], na presença de todo mundo que seria uma parte, eu não era comandante, eu era Tenente eu acho. Cê sabe que ele foi pro soro, foi atendido na emergência, dado momento ele arrancou o soro e saiu andando pela vila Naval, muito [...]. Enfim, o percentual de parte era imensa, mas por acaso foi uma das primeiras parte que eu dei. Eu sei que o fato de eu ter sido mulher, a amplitude foi bem maior do que se fosse um homem. (OFICIAL B)

Ainda sobre a mesma questão, a Oficial D aponta para os preconceitos em relação à figura da mulher como sendo de âmbito pessoal, mas no final da sua fala informa que ela viu o mesmo ocorrer poucas vezes, mas sem entrar em maiores detalhes, frisando que isso depende de pessoa para pessoa. Podemos perceber, na fala da entrevistada, características que são atribuídas ao coletivo feminino, como habilidades (cuidadosa, delicada, estudiosa, entre outros estereótipos) e que ela atribui como sendo melhores do que as dos homens. Mas essa conclusão também nos permite refletir que os homens podem tê-las, assim como as mulheres. Nas palavras da Oficial D:

Nada a ver. Isso vai da pessoa. Não tem a ver de ser mulher não. Às vezes o pessoal até alega que tem a ver, mas não tem não. Eu acho que a mulher, até ela tem até umas habilidades melhores do que os homens, ela consegue negociar melhor, ela consegue ser mais tranquila. Agora se você dá de cara com uma pessoa que tem um preconceito aí ela vai te tratar mal porque você é mulher. Dá pra contar nos dedos as vezes que isso aconteceram, muito pouco, muito pouco, Mas nada declarado Ah! Porque você é mulher né? Mas é...eu acho que isso não tem a ver não pelo fato de ser mulher, isso é da pessoa.

Quando abordamos a questão das mulheres no núcleo do poder para a Oficial C, na atualidade, vimos que as mulheres podem alcançar o posto de oficial general, núcleo do poder, mas não estarão em pé de igualdade em se tratando de conhecimento de combate, que é tão valorizado na instituição. Para serem tratadas de igual para igual, precisariam ter conhecimento de combate, ter formação e isso ocorreria via Escola Naval. Também existem homens que estão no núcleo do poder, sem ter pertencido à Escola Naval, mas o núcleo da questão é a opção de escolha, que eles têm e elas não. Ou seja, até na questão da escolha a mulher se sobrepõe a militar. Assim:

Então, como tudo é gradativo, veja bem como a coisa acontece, hoje em dia a mulher não alcançou a Escola Naval, mas já existe a possibilidade dela, das mulheres que pertencem aos quadros de engenheiras, médicas chegar a oficial general. Isso aí vai ocorrer, é questão de tempo, tem toda uma questão da imagem da marinha em cima disso, né? Mas, quando elas chegarem ao núcleo do poder, elas né? que a gente ainda está fora do núcleo do poder, quando nós chegar lá no núcleo do poder, elas estarão no núcleo do poder, porém não estarão em pé de igualdade em termos do conhecimento de combate, que é tão valorizado obviamente nas Forças Armadas. Ainda sim, elas terão, né? um lugar a menos, ainda que alcancem o núcleo do poder. Elas só terão condições de tratar de igual para igual, de serem tratadas de igual para igual dentro desse seletor núcleo de poder quando elas tiverem experiência de combate... quando elas tiverem a formação, né? via Escola Naval. Não será a mesma coisa, a primeira mulher que vai chegar a esse núcleo do poder não será tratada da mesma forma que os demais oficiais gerais que formam esse núcleo do poder, pode ter certeza. Mas é um passinho a mais. (OFICIAL C)

Já que estamos falando sobre o papel atribuído à mulher dentro da instituição militar e sobre como elas acham que são percebidas pelo coletivo masculino, temos a visão da Oficial H de que a mulher é percebida como uma pessoa que busca realizações profissionais e que são destemidas em relação aos seus objetivos:

A despeito dos eventuais encantamentos, de ambas as partes, a mulher militar é percebida como uma pessoa que busca principalmente se realizar como profissional e que, a exemplo do homem, não teme se lançar em qualquer nova oportunidade que lhe permita alcançar os objetivos delas.

A Oficial C tem a opinião de que eles a veem como companheiras de trabalho da mesma forma que ocorre no meio civil, ou seja, sem diferenças, mas alguns ainda têm certa dificuldade de ver a mulher como igual:

No geral, eu acho que a maioria dos homens assim, trabalha com agente assim, de uma forma comum usual é....como, como se fosse aqui dentro, como se fosse na...num militar, um ambiente civil. O que você encontra as vezes, aí já um pouco da regra são algumas exceções, assim, que, que ainda apresentam alguma dificuldade pra trabalhar com mulheres, pra perceber a mulher como igual, digamos assim, no meio militar.

A Oficial A elenca vários adjetivos positivos para relatar como as mulheres são vistas pelo coletivo masculino e levanta uma questão sobre até que ponto a Marinha permitiu ou foi uma conquista essa inserção da mulher na Marinha:

Como competente, como capaz, como guerreiras [...] Vitoriosas e orgulhosas da Marinha ter nos recebido porque acho que na cabeça da maioria dos homens, agora a Marinha que permitiu. Eu acho que até que ponto a Marinha permitiu a nossa própria entrada já não foi uma conquista? Isso é uma coisa que cê pode...não sei, mas você veja, dentro de uma visão machista deles até ficam orgulhosos da Marinha ter permitido tudo isso. Não sei é uma coisa que, é uma opinião de repente pessoal.

Existem aquelas que não entram muito em detalhe e apenas dizem, como a Oficial I, “[...] tudo depende da sua postura perante cada situação.”, e ainda na visão da Oficial J “[...] como profissional respeitável”. Estamos na fronteira do “dizível” e do “não dizível”. Importante destacar a questão do “incompreendido”, ou seja, aquilo que Michael Pollak (1989) diz sobre situações que podem gerar os mal-entendidos, podendo levar ao silêncio⁵⁴.

A Oficial E relata que os homens formam um outro coletivo e também depende de homem para homem. Seguindo um dos pilares das Forças Armadas, a hierarquia, cada um sabe da sua conduta e que elas têm um comportamento como pessoa, mas que às vezes não pode deixar transparecer, ou seja, dizer o que pensa em relação aos mais antigos:

[...] é...outro coletivo, né? Tem homens e homens. Tem os que respeitam a sua posição e tem os que aceitam por subordinação da patente, né? Mas a, a, a nossa categoria é muito rígida nessa informação, eu não posso omitir pareceres de, de mais antigos...Então, a gente tem essa formação muito rígida nessa, nessa parte de respeito às patentes, às graduações. Então, cada um sabe a sua conduta. Tenho comportamento como pessoa, mas eu não posso, nem às vezes, exprimir, né? Dizer o que é que eu to pensando. Mas eu tenho um respeito muito grande pela hierarquia, então, não vou....[...].

A Oficial F relata que o olhar do coletivo masculino vai em direção à mulher de uma forma diferente da que olha para um homem, visto que a maioria dos homens militares carregam ainda a Representação da mulher antes da militar:

Na realidade, eu acho sempre é assim pelo coletivo, de uma certa forma, é diferente, porque eles olham pra mulher de uma forma diferente do que eles olham pros homens, né? Eu sinto muito isso. Eu chego numa cerimônia, há homens que fazem questão de vir me cumprimentar e não fariam questão se fosse um... homem chegando. Então eles querem ser gentis com as mulheres, eu acho que eles gostam disso. Já acho que é questão homem, mulher, né? Não todos os homens, é lógico. Então, eu vejo alguns isso. Vejo muito entre... isso de você querer cumprimentar o outro, saldar, não sei o que, muito entre colegas de turma, muito entre as pessoas que já trabalharam

⁵⁴ Por isso, em vários momentos desse capítulo, achamos importante colocar a fala daquelas que, por algum motivo, não entraram em maiores detalhes nas suas respostas.

juntas, né? Mas eu me encontro com muitas pessoas com as quais eu não trabalhei, conheço de vista e tudo, [...], eu vejo que os homens chegam pra cumprimentar só porque são mulheres, isso eu vejo de uma forma geral, o coletivo tem isso. Ainda mais se a mulher for bonitinha, né? aí então, lógico isso fica mais evidenciado. Mas eu acho que isso seria em outro ambiente que não fosse militar.

Então, podemos considerar que as mulheres se percebem quanto ao olhar masculino, seja pela questão profissional, seja nas gentilezas, cerimônias, a questão sexual, a dificuldade em ver a mulher como igual. Como diz Carvalho (1990, p.138) “[...] a condição de opressor permeia o interior da subjetividade masculina [...]”. Ainda percebemos presentes a questão do paternalismo, da visibilidade dos atributos físicos femininos, e o fato de saber conviver com mulheres no ambiente de trabalho. Além disso, percebem-se os machismos na conquista da mulher que está dentro da instituição, evidenciando que elas só estão presentes na instituição porque os homens que a formam permitiram a entrada delas.

4.5 Quando o tema é Assédio ...

Quando falamos sobre o assédio, constatamos ser este ainda um tema delicado, tendo em vista que estamos abordando um assunto que, como percebemos pelas entrevistas, ainda causa certo incômodo, pois a maioria relata que soube de casos, mas não entrou em detalhes. Quanto aos constrangimentos, uma ou outra relataram. Por isso, podemos perceber que, apesar de várias vezes o tema ser tratado como casos “normais” – paquera, assédio ou constrangimento – em lugares onde existem homens e mulheres trabalhando no mesmo ambiente, ainda percebemos dificuldades em tratar do tema. Poderíamos pensar que esse cuidado ocorre por se tratar de entrevistadas que fazem parte do quadro da Marinha, portanto, na ativa, mas isso ocorre também com aquelas que estão na reserva. Sobre esse tema, D’Áraujo (2004) evidencia:

Segundo as autoridades militares, o relacionamento entre homens e mulheres nos quartéis leva a considerações de ordem afetiva e sexual. Supõe-se que a mulher seja objeto do desejo do homem e, portanto, deveria ser poupada de um contato mais próximo com ele no dia-a-dia.

Aqui, de acordo com a concepção tradicional, não se admite que o homem possa ser objeto de desejo da mulher. Ao contrário, vista como alheia à iniciativa sexual, a mulher (objeto do desejo) poderia ser fonte de distúrbios. (D’ARAÚJO, 2004, p. 448-49)

Quando o assunto é o assédio da mulher em relação ao homem, D'Araújo (2004) relata que o mesmo era recorrente entre os jovens das Forças Armadas, mas os homens entrevistados pela autora não chegam a mencioná-lo. Em seu trabalho, Takahashi (2002) relata que, junto aos cadetes do quadro de intendência da Força Aérea, os oficiais dão muito poder às mulheres, no que tange às denúncias de assédio sexual. E que eles passam por alguns tipos de perseguição, que não denunciam devido ao machismo, o receio de ser motivo de chacota devido à denúncia, afetando até mesmo o relacionamento dentro da instituição com cadetes mais modernas, pois a questão de que elas podem prejudicá-los devido ao poder que lhes foi dado acaba virando uma paranoia.

A Oficial A alega que houve paqueras normais e aquelas mais insistentes com ela, mas era só ela os enquadrarem, falar do regulamento, que era motivo para terem receio. Mas que ela ficou sabendo de dois casos que a Marinha resolveu, não colocando os transgressores para fora, mas acabou com a carreira deles, ou seja, não conseguiram chegar aos altos escalões:

O que eu vi foram paqueras e que às vezes se tornavam insistentes, mas que conseguíamos nos safar a postura de engraçadinha... “Oh chefe, não me perturba muito não porque o senhor tem muito mais a perder do que eu né? Porque eu não tenho mulher nem filho...Há! Mas você tem carreira... Que carreira eu tenho, quem tem carreira é o senhor, o senhor é da Escola...”entendeu? Então, eu não sei, nós fomos muito orientadas e no caso...na minha turma não vejo... não teve nenhuma situação dessa. Eu tive paquera, tive aquele oficial mais chato, insistente que ficava de brincadeira...tipo...Há! Eu sou mais antigo é só eu querer... eu falava “haaa chefe! Se cria...” porque no momento que abre a guarda para fazer um comentário de... e eles conhecem o regulamento, não pense você que eles não conhecem. Na hora que você, brincando, os enquadra o sistema é muito forte. Agora os casos... eu sei, já ouvi falar de dois casos, elas foram muito espertas, elas entraram com processo por fora, entendeu? E a Marinha queimou o cara. O que é o queimar o cara? Queimar o cara, acabou a carreira dele, porque você também não pode botar para fora, muito difícil...entendeu?

Outro exemplo de como esta questão foi relatada pelas entrevistadas:

Comigo, não aconteceu. Assim, aquelas..., como é que eu vou te dizer (pausa)...uma, uma, um elogio, um galanteio, normal, como em qualquer outro ambiente, às vezes ocorria, mas normal que a gente dava uma desvencilhada, tranquilo. Agora, soube de casos sim, de situações assim, mais insistentes com colegas e tal (pausa) deixa eu ver se eu lembro de alguma coisa específica.... que aí a colega até foi transferida por conta disso... soube sim, soube de casos que infelizmente que aconteceram isso, chegaram a acontecer isso. (OFICIAL C)

A Oficial D chega a fazer referência a outros casos que aconteceram, mas também superficialmente:

[...] Tive sim. Essas minhas amigas de turma que eram advogadas elas me contaram vários casos sim. Teve uma colega que foi servir é... lá no [...], ela já passou pra reserva, e ela tava sendo assediada sexualmente, inclusive, por uma pessoa e ela tava numa situação muito difícil. A encarregada da turma do meu curso, uma das sindicâncias foi por causa disso, porque ela alegou que o superintendente estava assediando ela sexualmente, que tinha até mostrado o membro pra ela e isso gerou...uma das sindicâncias do curso foi por causa disso porque o Mar-e-guerra tava assediando ela. Eu sei que ele tomou cadeia, mas ela tomou cadeia também. Então, então, eu não entendi se tinha alguma razão nisso ou não. Aconteceu, não eram muitos, mas aconteceu sim.

A Oficial B fala que não teve conhecimento de assédio e nem foi assediada, mas que sofreu constrangimento, que ela acredita que ocorreu por questões pessoais:

Agora, é ...eu tive uma pessoa que começou é... me perseguir e me dá uma informação errada, mentirosa, por um problemas outras. A pessoa já tinha um problema com um (membro da família da entrevistada) , quando serviu e, eu,...foi a única explicação que eu tive. [...] o cara tinha um , um, uma, um conceito pra me dá, foi quando nós efetivamos nos primeiros anos, dez primeiros anos nós efetivamos. O ... e aí ele... eu depois eu tive acesso a isso, entendeu?, a, a Marinha é assim, documentos ficam arquivados e você com tempo você assume a posição que aquela pessoa estava a quem você estava subordinada. 5 anos depois, 8 anos depois, lá no Nordeste. Ele não era do Nordeste. Aí eu..., vou dá um exemplo, pra você ver como é verdade isso. Tinha um questionário assim: As militares..., a militar, todas as mulheres foram avaliadas. Procura se aprimorar no campo é ...profissional e ta, ta, tal? Ele falou pra mim Não! E a minha resposta não era só faz qualquer tipo de atividade... [...] quando... quando é recomendada pela direção. Eu já falei aqui pra você que em pouco tempo quanta, eu, eu, eu... eu usei a primeira pessoa várias vezes. Eu várias vezes que, que eu fiz curso disso, fiz curso daquilo, fiz curso daquilo, fiz curso e lá E o cara falar que eu só procurava é... fazer quando por ordem da direção? Mentira, né?

A Oficial J já tinha sofrido assédio, mas não quis entrar em detalhes. Segundo seu relato, ela diz que passou “por algumas situações constrangedoras, tais como assédio de chefes e ciúmes de esposas de oficiais”.

Já no relato das que não presenciaram nem passaram pelo assédio nem pelo constrangimento, a Oficial I nos relata que percebeu “que na Marinha você é simplesmente mais moderno ou mais antigo, não importava o sexo” e a Oficial E já responde diretamente “não, nunca percebi”.

Sendo assim, percebemos que mesmo comparando a situações que ocorrem em ambientes de trabalho existentes na sociedade, o assédio ainda se apresenta como um tema tabu, pois os relatos que obtivemos sobre a existência de casos de assédio procuraram não aprofundar o tema e outros que nem quiseram comentar o tema. Também evidenciamos pelas falas que mesmo que ocorra o assédio, o caso procura ser resolvido com o máximo de urgência e discrição pela instituição.

4.6 Hierarquia e Disciplina Militar

A discussão sobre hierarquia e disciplina nas Forças Armadas nos remete ao artigo 142 da Constituição brasileira:

Constituída pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

Leirner (1997) evidencia que a hierarquia⁵⁵ pode parecer, à primeira vista, uma segmentação escalonada no corpo do Exército que determina as possibilidades e limitações de cada indivíduo, de acordo com sua patente. Mas esta segmentação não é simples, pois ela apresenta “círculos hierárquicos”⁵⁶ que, segundo o Art. 15, “são o âmbito de convivência entre os militares da mesma categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo do respeito mútuo”. (Estado-Maior do Exército, EM, 1980, p.8, apud Leirner, 1997, p.74). Por exemplo, o círculo de oficiais superiores reúne em um mesmo grupo maiores, tenentes-coronéis e coronéis. Já o círculo de oficiais subalternos reúne primeiros e segundos-tenentes. Assim:

Esses *círculos* não representam apenas uma predisposição estatutária; eles realmente são incorporados a fundo na conduta militar. Nota-se uma divisão por círculos no ambiente de trabalho, salas, refeitórios, banheiros e, às vezes, como ocorre na ECEME⁵⁷, andares inteiros vão se restringindo a

⁵⁵ Hierarquia do Exército: Soldado, Cabo, Terceiro-sargento, Segundo-sargento, Primeiro-sargento, Subtenente, Aspirante-a-oficial, Segundo-tenente, Primeiro-tenente, Capitão, Major, Tenente-coronel, Coronel, General-de-brigada, General-de-divisão, General-de-exército e Marechal (somente em tempo de guerra).

⁵⁶ Círculos de oficiais – Círculos de oficiais subalternos: segundo-tenente, primeiro-tenente; Círculos de oficiais intermediários: Capitão; Círculo de oficiais superiores: Major, Tenente-coronel, Coronel; Círculos de oficiais-generais: General-de-brigada, General-de-divisão, General-de-exército, Marechal.

⁵⁷ ECEME – Escola de comando do Estado Maior do Exército.

determinadas ocupações, próprias de certas posições, formando cenários distintos. Isso também se vê em formações⁵⁸, onde as patentes formam blocos separados e organizados conforme suas distinções próprias e em exercícios, nos quais a execução de tarefas ocorre também de formas distintas, o que implica um arranjo espacialmente diferenciado entre elas. (LEIRNER, 1997, p.75-76)

Ainda sobre a hierarquia, segundo Leirner (1997):

Pode-se adiantar que a hierarquia, além de ser um princípio geral, norteia *toda* a vida da instituição militar, reunindo, de maneira singular, um princípio dado na lei e uma conduta a ela associada. Ela é o princípio primeiro de divisão social de tarefas, papéis e *status* dentro do Exército, determinando as condutas e estruturando as relações de comando-obediência, sistematizando a ação e a elaboração do conhecimento militar e mapeando o modo como as relações de poder devem estruturar-se. Além disso, ela determina o modo pelo qual o conhecimento e as informações são produzidos e circulados no interior da tropa. (LEIRNER, 1997, p.52-53)

Uma de nossas entrevistadas aborda vários aspectos da ascensão hierárquica relativa à mulher, relatando a restrição que existe de forma subjetiva, tendo por base a análise de onde ela pode estar hoje na Marinha do Brasil. Trata-se do plano de carreira delas e da questão da quarta jornada de trabalho, pois, apesar de as Representações da mesma na sociedade ter mudado, ainda persiste a Representação dos papéis domésticos e familiares que cabem à mulher. Essa questão fica bem clara nas palavras de Carvalho (1990):

[...] é a múltipla jornada de trabalho que se configura com nitidez, sendo aceita com resignação daquilo que vem com o peso do “costume cultural”, “da natureza”. O modelo intermitente do trabalho feminino paira sempre sobre suas cabeças, mesmo quando ganham equitativamente a seus maridos. (CARVALHO, 1990, p.124)

Para exemplificar, usamos a fala da Oficial C, quando aborda essa temática:

Se a gente falar do aspecto profissional...a gente vai ver que, é...profissionalmente falando, a estrutura da carreira é igual, né? Exceto que a gente não tem a carreira de combate, que a gente não pode ingressar pela Escola Naval, que a gente não pode chegar até...o...posto de oficial general, oriundas da Escola Naval, hoje a gente pode chegar ao posto de oficial general, porém não oriundas da Escola Naval, o que é diferente, que não é a mesma coisa. Então, embora não estejam abertos todos os acessos para nós, ainda, em termo de carreira, o que está aberto a gente têm as mesmas condições que os homens, profissionalmente falando. [...] Só que... do... do

⁵⁸ Segundo nota do autor, são Reuniões de Tropa na qual o corpo se dispõe em blocos organizados para a realização de práticas como a inspeção, em que um superior passa em revista a tropa.

ponto de vista pessoal é bem diferente, do ponto de vista, do aspecto pessoal é bem diferente. Eu acho que é muito mais é...sacrificante os obstáculos que é..são impostos as mulheres, por conta da terceira e da quarta jornada de trabalho, por conta., né? De filhos casa, marido... porque a Marinha, [...] é uma instituição voraz, as forças armadas são muito voraz, no sentido de querer sugar mesmo muito de seu tempo, da sua disponibilidade profissional e isso pra mulher, né? é uma dificuldade a mais aí porque você alia isso ao aspecto pessoal que em casa a família também [...].

Sorj (2004) aborda essa questão de forma bem esclarecedora:

[...] as obrigações domésticas impõem limites às oportunidades de trabalho oferecidas às mulheres no mercado de trabalho, cujas atividades se caracterizam por carreiras descontínuas, salários mais baixos e jornadas em tempo parcial. [...] os efeitos que os empregos de menor qualidade reservados às mulheres têm na manutenção de sua identidade doméstica. Bloqueadas nas suas carreiras profissionais e submetidas à pressão das normas sexuais de emprego, muitas mulheres acabaram por priorizar investimentos pessoais na esfera privada. (SORJ, 2004, p.108)

Quando se fala das Representações de papéis, destacam-se aqueles que recaem ainda na figura da mulher, com referência à casa e família, pois homens e mulheres militares estão integralmente à disposição da unidade. Essa relação fica bem demonstrada nas palavras de uma militar, no trabalho de Carvalho (1990, p. 124), “[...] o militar não pode faltar, mas para nós que somos mães, há situações em que somente a mãe resolve; pedimos dispensa, mas somos discriminadas”. Essa citação liga-se à questão abordada na fala da entrevistada Oficial C, quando diz que as Forças Armadas são vorazes, e que sugam muito de seu tempo, da sua disponibilidade profissional. E a pessoa que não tem esse tempo, essa disponibilidade profissional, já é vista negativamente. Também há aquelas que atingem o seu tempo na instituição militar e optam por ir para a reserva, devido aos compromissos que ainda têm com casa, filhos, marido, o que impede a sua ascensão hierárquica. Como bem lembra Leirner (1997), para a hierarquia, o que se apresenta com grande importância é a questão do sistema de classificação. Também podemos usar, para exemplificar a questão trabalhada, a fala da próxima entrevistada:

Não há privilégio. A carreira é transparente; pois o Estatuto Militar regulamenta toda a trajetória dos diversos Quadros e Corpos. Acredito que, no início, por ocasião de nossa chegada, certo temor e curiosidade foram gerados, de ambas as partes. Aceitação pessoal e profissional só poderia ocorrer com real competência e comprometimento com a carreira. Considera-se que, no início, a cada três anos, as mulheres seriam submetidas a uma avaliação rigorosa que levava em conta o conceito dos Comandantes

de cada militar e, após uma análise de perfil, estabelecia-se um corte. Na época, os militares do sexo masculinos, oriundos do meio civil, pertencentes ao Quadro Complementar também passavam por um crivo no terceiro ano de ingresso. Caso obtivesse conceito satisfatório para a Instituição, após o terceiro ano, entraria definitivamente para a vida militar. Esta situação deixou de existir em 1988, por ocasião da promulgação da atual Constituição Federal que definiu os parâmetros e prazos para a estabilidade nas diversas profissões; consequentemente, os militares aprovados no terceiro ano permaneceram definitivamente na vida militar.

Mas a Oficial F também relata que não ter filho nem marido facilita a vida dela pelo fato de ela poder se dedicar ao trabalho, tanto é que o chefe dela fala que ela, nesta posição, realmente, não pode cuidar de ninguém, é ideal que seja ela a assumir esse cargo, pois sempre está disponível, inclusive para assumir coisas de oficiais que têm filhos etc. Assim:

Então, eu não tenho é... assim, dia no dia chegar em casa e dividir coisas com a família, eu não tenho. Então, isso eu acho que facilita a minha vida e facilita muito o fato de eu poder me dedicar muito ao meu trabalho. Eu não saio no horário normal que praticamente todo mundo sai. E como o meu chefe ele não tem o hábito de sair no horário certinho, ele sai mais tarde porque ele tem alguns outros encargos colaterais, eu acabo ficando um pouco mais de tempo no meu trabalho e isso não me cria assim tanta dificuldade. Cria uma, né? Namorado sempre acha ruim que quer fazer alguma coisa e eu nunca chego no horário, E o chefe fala “Poh! Você é (cargo que ocupa) ideal, não tem Marido, não tem filho, não tem que cuidar de ninguém...”. Então, precisando eu estou sempre disponível, o que eu acho que é uma coisa que no fundo, no fundo é... ajuda em parte, ajuda o chefe, os próprios subordinados, [...] mas no final a minha vida acaba sendo dificultada, mas... eu acho que faz parte.

Outro fator importante em relação à hierarquia para as mulheres está atrelado ao acesso à Escola Naval. Algumas entrevistadas tratam a hierarquia de uma forma simples, como se todas pudessem ter acesso de forma igual, se comparada aos homens, na escala hierárquica. Isso fica evidente na fala da Oficial E.

É...até 97 nós tínhamos o corpo, um quadro só da reserva da Marinha para as mulheres, todas as mulheres entravam por esse quadro. Depois de 97 pra cá elas foram diluídas nos quadros. Então hoje a gente tem pro Corpo de engenheiros, Corpo de intendente, Corpo de Saúde, Corpo de Apoio, né? Praças. Então, nós conseguimos separar os quadros e entrar na mesma proporção em todos os outros. O único ainda que não tem é o Capelão, porque não tem mulher nessa área e a Escola Naval, oficiais da Armada, Fuzileiros, temos fuzileiras, né? Mulheres que atuam na Banda de Fuzileiros Navais, mas não temos ainda na Armada.

Já a Oficial D, apesar de tocar na questão da restrição do plano de carreira dos Corpos e Quadros da Marinha, afirma que não existe nenhuma restrição que se possa apontar por ser mulher. Assim:

As mulheres simplesmente a ascensão delas é restrita a, a... ao corpo de Saúde e o Corpo de engenheiros Navais. Mas como a liderança da Marinha são os, os que vêm da escola Naval, que é o da armada, Fuzileiros e Intendência, né? E... essas duas elas não vão assumir, como muitos homens não assumem. Então, eu acho que hoje em dia não tem nenhuma restrição que se possa falar por ser mulher não. A mulher que quer pode ir até Almirante, as novas que estão entrando, isso é válido totalmente.

A Oficial J nos dá indícios de mudanças, quando diz que “houve muita mudança ao longo dos anos. Me parece que hoje não há tanta diferença. apenas há diferença entre os demais quadros e os militares formados pela Escola Naval.”

Temos a visão daquelas que não consideram que existe diferença.

Fiquei pouco tempo na Marinha, saí mais porque não me adaptei ao militarismo. Mas no final não vi muita diferença em trabalhar fora da Marinha. Sempre existe a hierarquia no emprego. A mulher tem que lutar um pouco mais para se sobressair em qualquer emprego. Tem que mostrar mais serviço.

Tanto é que, quando abordada a questão sobre a diferença de tratamento pelo fato de ser mulher, a Oficial E reduziu a questão atrelando-a ao posto que a mulher ocupa na escala hierárquica.

É normal, é continência pra quem eu devo essa honra, sendo os mais antigos e cobrando a minha de quem tem que me dá, o mais moderno. A gente não vê muito, né? Tá tanto tempo na casa que não vê muito. Se passar um, uma pessoa com a patente maior que a minha, independente de ser mulher ou não, eu tenho que dá a vez pra ele. A gente tem isso no elevador, na escada, a gente não olha homem, mulher. A gente olha a patente. É esse o que diferencia a gente no trâmite diário, quem tem que abrir a porta, quem tem que fechar a porta, quem tem que sair na frente, quem tem que dar o lugar,...A gente já acostumou assim. Tem muito anos nessa rotina, né? Então, não tem mais esse problema.

Recentemente, no ano de 2012, tivemos a Ascensão da primeira mulher ao posto de generalato nas Forças Armadas Brasileira, Dalva Maria Carvalho Mendes, como Contra-Almirante. Entrou na primeira turma na área médica, uma das áreas que o estatuto da Marinha prevê para a ascensão até o posto de generalato. É importante mencionar esse fato, pois as entrevistas que efetuamos antes da promoção da Almirante Dalva Mendes não a mencionam.

As entrevistas feitas pós a referida promoção destacam muito o exemplo desta mulher pioneira, como veremos a seguir. A hierarquia é tão importante dentro da instituição que, quando o tema é a atuação da mulher dentro da instituição, a Oficial I aponta que “Acho que é boa, já que continuam entrando. Temos até uma Almirante. Acredito que sempre hão de cortar as asas das mais ascendentes”

Na visão da Oficial J, que faz menção à entrada da primeira oficial general, este fato garante a oportunidade de mostrar que elas são tão boas ou melhores:

As mulheres acharam o seu espaço. Hoje temos, no Brasil, a primeira oficial general (uma médica contra-almirante) e isto é o primeiro passo para garantirmos a nossa oportunidade de mostrarmos ao mundo que podemos ser tão boas ou melhores que eles.

A Oficial E aborda a questão da oficial general, e a presença de uma mulher neste patamar demonstra, para a entrevistada, que elas estão participando dos resultados da atuação da mulher no começo dos altos escalões de decisões da instituição:

É...agora nós temos com...chegou a uma certa patente. Agora nós temos uma oficial general, uma contra-Almirante feminino, agora nós estamos participando de algumas decisões, a gente não tá atuando nos resultados, agora a gente tá interferindo rotas, né? Linhas de ações já estão sendo tomadas por mulheres, por pesquisas, por estudo..., a gente teve uma oficial médica que se formou em aviação pra saber como ela ia gerenciar uma doença que acontece lá em cima, não sei quanto de altitude, não sei quanto de pressão. Então, a gente tá resolvendo alguns problemas que nós partimos pra isso, pra conhecer melhor esse ambiente, pra gerenciar melhor essas falhas esses problemas, e como a gente agora tem uma patente alta, Mar-e-Guerras, né? Oficiais gerais, em linhas decisórias, em atuações, a gente tá interferindo mais nessa área, mais isso é só o tempo, chegando aos 30 anos...

Como diária Leirner (1997), a “hierarquia é o meio e a disciplina é o fim”. Uma das entrevistadas diz sobre essa relação entre hierarquia e disciplina: “instrutores homens e mulheres se esmeraram em formar uma turma de mulheres disciplinadas, no nosso caso só houve mulheres no curso de formação”.

Quando falamos na superação das dificuldades encontradas pelas mulheres e na conquista de um novo campo que estavam adentrando, estas precisavam ser feitas de uma maneira que respeite a hierarquia e a disciplina.

Inicialmente a maior dificuldade encontrada foi relativa ao padrão de conduta estabelecido pela Marinha; pois havia uma preocupação em projetar uma imagem positiva do novo Quadro perante a sociedade civil e para os

companheiros de Arma. No meu entender, precisávamos ser inserida em um novo grupo para somar positivamente e, aos poucos, ocupar o espaço que nos foi reservado com dignidade, respeito e competência profissional. Precisávamos conquistar um novo campo de trabalho de maneira prevista em regulamento, ou seja, respeitando a hierarquia, a disciplina. (OFICIAL H)

Sobre a camaradagem entre superiores e subordinados, os relatos informam que não há problemas, e trata-se mesmo de uma das facilidades que se encontram na instituição. Segundo Celso Castro (2004), desde o início da formação dos militares, são criadas situações que estimulam o desenvolvimento do companheirismo entre eles. Este também é estimulado porque os militares compartilham símbolos, objetos, gírias e preocupações comuns, que possibilitam uma facilidade de comunicação raramente encontrada em outros lugares. Mas isso não quer dizer que todos sejam amigos. Utilizando as palavras de Castro (2004, p.40), “[...] os amigos são poucos e os companheiros são muitos. A relação de amizade estabelece-se por opção, por escolha, enquanto a de companheirismo é compulsória”. Assim, temos:

E facilidades eu acho que o ambiente de trabalho, pelo menos nos lugares onde eu trabalhei, sempre foram muito bons, em termos de camaradagem, né? Eu sempre tive um acesso muito facilitado aos meus chefes, os meus chefes sempre foram pessoas assim, que sempre se mostram dispostos a ajudar, então, isso acaba deixando você mais segura pra você trabalhar porque você sabe se você tiver alguma dificuldade você pode recorrer ao seu chefe. Então, eu acho que [...] a facilidade eu acho que o ambiente de trabalho, a camaradagem entre os membros, né? (OFICIAL F)

Na discussão sobre o companheirismo, temos como exemplo a fala da Oficial A:

[...] mas existe hoje em dia umaaaa... um companheirismo uma cumplicidade que foi se criando ao longo dos anos, e o fato, outra, uma das razões de colocarem mulheres nas áreas de ensino, foram os primeiros lugares que nós fomos, se vê a inteligência da Marinha, que aquela garotada que tava se formando já estaria se formando sob uma Nova ordem. Na época eu não pensei nisso, só fiquei danada da vida, tão me colocando de, de...quando cheguei em casa falei “Papai, tão me colocando de, de...” como é que chama é...”Eu sou uma experiência, sou um experimento”. Papai “Era um experimento. Se tem que ser” Na época papai tava na ativa. “Você Tá, as pessoas não vão olhar você (nome da entrevistada), são as mulheres na Marinha.” Entendeu? E eu mais tarde, mais velha, eu fui ver as primeiras turmas [...], nós fomos para as áreas de ensino. Tá vendo? Eram escolas de aprendizes, Colégio Naval, no ano seguinte a...o meu já tinha a (nome) que era da minha turma dando aula de química para aspirante. Entendeu? A Marinha foi muito inteligente, áreas de serviço de seleção, as psicólogas, melhorar a entrada do pessoal, botar técnicos realmente, então acho que as autoridades naquela época foram muito safas, entendeu? Em fazer entrando devagarzinho em áreas que mudaríamos a mentalidade.

4.7 Representações Sociais - os papéis que ainda são atribuídos às mulheres

Segundo Rago (2004), tomando como base a pesquisa feita pela Fundação Perseu Abramo, as entrevistadas constatam que a situação da mulher brasileira melhorou muito na última década. Mas também cresceram os seus encargos e atribuições, duplicação da jornada de trabalho, embora a mídia insista em difundir que “estariamos diante da emergência de uma nova identidade masculina que valoriza o vínculo doméstico”. (SORJ, 2004, p.108) Ainda a mesma autora constata que muitos autores concordam ao falar que a participação masculina nas rotinas doméstica vem aumentando, mas a esfera doméstica ainda apresenta uma resistência à igualdade de gênero. Ainda persiste o valor cultural de que o principal compromisso das mulheres é com a família e que os homens não têm nenhum interesse em mudar sua posição na esfera doméstica, por não terem nada a ganhar.

Diante dos dados apresentados, em se tratando da terceira, quarta jornada de trabalho, ainda sob responsabilidade da mulher, a Representação que ainda persiste sobre a mulher com relação ao trabalho doméstico, como fazer quando a questão é trabalho, filhos e marido? Como fazer para conciliar todas essas atividades?

A Oficial H relata que só estabeleceu vínculos após estar na reserva, colocando a carreira militar em primeiro lugar, por isso, não teve que se preocupar com casa, marido e filhos:

Somente assumi um compromisso após a reserva remunerada. Acredito que me permiti estabelecer vínculos; pois coloquei a carreira militar como minha prioridade. Jamais colocaria em risco o meu trabalho. Dediquei-me integralmente à vida militar e por conta dessa postura, realizei todos os meus sonhos, conquistas de caráter pessoal, profissional e financeiro. Não priorizei filhos, nem marido, por julgar que não eram a minha prioridade e satisfação. Somente após entrar para a reserva que dei atenção, com prioridade, ao lado afetivo. Investi em mim e utilizei mais tempo para o lazer, busquei uma terapia de inserção social, fiz outras viagens para o exterior e para o Brasil. Tirei verdadeiramente férias de trabalho.

No relato da Oficial J, percebemos as dificuldades com o cumprimento de horários e isso, segundo ela, acabou influenciado a escolha profissional dos filhos, ou seja, nunca pensaram em ser militar devido aos horários e como foi difícil essa conciliação:

Foi bastante difícil. A minha função no [...] exigia um cumprimento de horário quase que insuportável. Foram incontáveis os dias em que saí de bordo após as 22 horas e até de madrugada. Meus filhos jamais pensaram em ser militares por conta desses horários. Pedi reserva quando completei 30 anos de serviço [...] pelo desgaste do trabalho excessivo.

A Oficial E demonstra que a carreira militar feminina é similar à carreira civil, com os mesmos níveis de exigência. Por isso, não viu diferenças para conciliar, as mulheres conseguem sempre:

A Ca... é como falei pra você, nós trabalhamos muito na área administrativa, as médicas continuam com seus plantões, como existem delegadas, né? As enfermeiras civis. Então, é uma carreira normal, o único diferencial é que a gente dá um plantão, plantão noturno, né? Assim como outras profissões já davam que eram as enfermeiras, aeromoças, né? As delegadas, as policiais, já, já trabalhavam nessa área, a gente não saiu de casa por ser militar, a gente só acrescentou mais uma categoria ao sair de casa, né? Não criamos essa figura, essa figura já existia, já tinham plantões de enfermeiras, comissárias de bordo, que ficam dois, três dias fora de casa. Então, eu, eu não vi diferença nenhuma, conciliar a gente consegue sempre conciliar.

Algumas mulheres casadas com militares veem isso como positivo, pois como uma delas relata, eles conhecem as particularidades da vida militar, eles têm que compreender, eles podem entender as particularidades que a vida na instituição exige e, para se ter uma vida em comum, sempre se requer compreensão, doação e hoje as mulheres querem progredir profissionalmente. Mas ela demonstra que, mesmo como militar, no que se refere ao casamento com militares, ainda pode persistir o papel da mulher que apoia o marido para o bom desempenho da profissão dele, em detrimento da dela e isso pode impedir (ou dificultar) que ela obtenha suas conquistas profissionais. Assim, devido à grande mobilidade geográfica, típica da profissão militar, mulheres casadas com militares ainda têm sua vida afetada em detrimento da vida profissional do seu marido. Por isso, a Oficial D, no início da carreira, deixou a sua vida profissional em segundo plano em favor da do marido, ou seja, a mulher ainda tem que deixar a sua vida de lado em função do marido, para que ele tenha sucesso na carreira. Mesmo o que a entrevistada menciona como positivo (o fato de ser casada com militar), a legislação prevê que, no caso de transferência, se um dos dois for transferido, o outro pode acompanhar, sem vencimentos, mas na maioria das vezes são os homens que são transferidos e as mulheres é que mais uma vez têm que deixar sua carreira de lado, ficando para segundo plano, e acompanhar o marido sem receber vencimentos. Porém, ela vê isso como positivo, pois é a valorização da família em detrimento das instituições civis:

No meu tempo, no meu início de carreira foi todo direcionado pro meu marido se dar bem na carreira dele. Então, eu não dava espaço pra minha carreira praticamente, eu cuidava dos cursos e tudo, mas eu fui fazer um mestrado quando eu me separei. [...] até 97 a minha carreira é toda direcionada pra ele. Ele fez dois cursos de aperfeiçoamento, fez é... os cursos de carreira pra ele brilhar. Depois que eu me separei que eu fui dar atenção, né? Então, eu acho que esse é um dilema da vida moderna. A mulher quer ter filho, quer ter... se dar bem na carreira e a conciliação vem do entendimento, da compreensão, vem da colaboração [...]. Ser casado com um militar é ótimo porque se um for transferido o outro já sabe que vai, porque a Marinha sempre transfere, então, hoje... nós... é... é uma coisa bem legal isso, né? Embora um vá ganhando o outro não ganhe, um, um, um financeiramente a transferência, mas o fato de ser casado com um militar é muito bom. Quem é... os dois for militar é ótimo. Se um for pro exterior o outro pode pedir licença sem vencimento, mas acompanha, [...].

Outro exemplo sobre ser casada com militar, quando se trata de conciliar a terceira, quarta jornada de trabalho, é dado na fala a seguir:

Olha, com muita ajuda, nem de parente porque eu nunca tive parente perto, minha família ficou lá em São Paulo e eu sempre aqui no Rio de Janeiro, mas sempre com muita ajuda assim, de vizinhos, de amigos e a participação assim muito grande do meu marido. E aí vai uma opinião bem particular assim, que eu acho que ajudou muito, o fato de ser casada com militar, o militar, o marido militar ele entende muito bem o que a esposa militar tá passando no trabalho, né? Qual o nível de exigência que ela tem que enfrentar, então, eu acho, né? considero que o marido militar nesse aspecto seja bastante positivo, né? Porque ele todo tempo sempre foi bastante participativo, tanto nas ocasiões que eu tinha que viajar em serviço, quanto nas ocasiões que eu tinha que dar plantão, serviço que a gente falar, plantão, dormir na unidade, né? é... quantas vezes que eu tive que estudar, né? para faculdade, para a prova de oficial, para o mestrado, né? se preparar pro exame de seleção do mestrado. Porque o exame de seleção para o mestrado foi ao mesmo tempo meu trabalho integral, né? o trabalho era integral. (...) quando eu viajava, com ele (marido). (OFICIAL C)

No entanto, existem aquelas que pensam em um lado mais humano com relação aos seus subordinados. Quanto às mulheres, uma das entrevistadas tem ciência dessa sobrecarga que a mulher tem com relação à representação que lhe é conferida no espaço doméstico e tenta ter um olhar diferenciado diante de problema com filhos. Mas ela também procura ter um olhar diferenciado com os homens, assim como as mulheres, como uma pessoa que tem uma história, que tem uma família, que tem filhos; no caso dos homens, tem uma esposa, filhos. A mulher procura lembrar que existem homens que são pais e mães ao mesmo tempo,

e é capaz de ter um olhar diferenciado diante do humano e isso faz parte da sua postura diante dos seus subordinados:

Olha, em relação às mulheres, eu tento ter assim, um en... entendimento maior em relação a esse aspecto, elas ter uma sobrecarga maior em relação ao aspecto doméstico. Então, eu realmente... as subordinadas que eu tenho mulheres, e hoje eu tenho bastante subordinados, são mais aí mais de 20, eu tento ter uma leitura diferenciada pras mulheres nesse aspecto. Eu sei que elas têm uma sobrecarga doméstica importante, não dá pra ignorar isso, não dá pra você liderar a contento se você ignorar isso. Hã... os homens, eu acho, eu acho que é uma postura pessoal minha. Eu tento sempre entender que tanto os homens quanto as mulheres, eu tento olhar pra aquele subordinado, eu tento olhar pra aquele colega, olhar pra aquela equipe, como sempre, e não pra aquela pessoa ali que está trabalhando, mas uma pessoa que tem toda uma história de vida por detrás dela, uma pessoa que tá ali representando várias outras pessoas, que é uma pessoa que tem família, que tem filhos, que tem esposa, que tem toda específica..., especificidades que isso encerra, que isso enseja, independente de ser homem ou mulher, talvez eu tenha esse olhar assim diferenciado em relação à mulher nessa questão é, é da sobrecarga, né? Então, principalmente na questão assim, de adoecimento de filho, né? a questão assim, envolvendo filhos...então ter um olhar diferenciado, não que não tenha pro homem que é pai e mãe, né? que tem, aí tem que ter também esse olhar diferenciado pro homem, né? que é pai e mãe, porque acontece e cada vez mais. (OFICIAL C).

Ainda existem aquelas que internalizam e reproduzem a questão de alguns papéis como a responsabilidade nos cuidados com os filhos, ligada aos indivíduos do sexo feminino, e tem noção de que isso é uma “falha” das mulheres, mas não conseguem se desvencilhar desse papel.

Percebemos isso quando uma das entrevistadas relata que ser mãe é diferente de ser pai e que isso é uma falha das mulheres, por se considerar mais donas dos filhos do que os pais. As mulheres pegam essa responsabilidade para elas. Também relata as críticas que sofreu da própria família quanto ao cuidado com os filhos, por ela trabalhar. E é necessária a parceria do marido para poder conciliar carreira, marido, filhos. Neste caso, é imperativa uma parceria, mas não precisa ser necessariamente do marido, pode ser de uma secretária, mãe. A instituição pode até ser condescendente, mas na hora das promoções a mulher pode ser prejudicada por ser aquela que chega mais tarde e sai mais cedo:

Essa foi uma dificuldade que eu tive. Em dividir...porque você ser mãe não é a mesma coisa que você ser pai. Sendo que nós mulheres, nós temos isso e eu acho que é uma falha nossa. Nós nos consideramos muito mais donas dos nossos filhos do que os pais. Eu confesso pra você que eu não era muito assim não, entendeu? Então, eu dividi muito as dificuldades com o (nome do Marido). Agora, eu percebia, dentro da minha própria família às vezes, que

as pessoas me criticavam por isso, que a minha geração é uma geração que ainda então...que a mãe é que faz a comida, que a mãe que faz isso, to com (idade) anos, e na Marinha não pode, se você não tiver a parceria do seu marido, fica muito difícil. Eu tive essa parceria, mas não precisa ser do marido, a parceria você sendo mãe de uma boa secretária, de mães e tudo, você tem que ter, a gente chama de, ENERGIA DE TERRA. Porque você entra, mas você não sabe a hora que você sai, isso é normal na Força e... ela pode até ser condescendente com você um pouco pelo fato de você ser mulher, mãe e tudo, mas vai chegar uma hora que, que entendeu? Profissionalmente você será prejudicada. Na hora dos conceitos, na hora das comissões...porque aí aquela pessoa que chega mais cedo, que sai mais tarde, por causa de filho, né? Que chega mais tarde que sai mais cedo e tudo...ela acabava sendo mal vista dentro da própria instituição, dentro da hora de uma conceituação, de um com, de uma boa comissão é muito difícil e nós vivemos... [...] É porque,... [...] Você tem....É porque tem determinadas horas que não adianta [...], é a mãe, mas tem muitas coisas que a gente já pode se prescindir, jogar a responsabilidade pra outra, mas não queremos, nós somos mais donas deles. Eu sei, se o (nome do marido) dá um tapa na (nome da filha), como dói, porque só eu posso bater nela ou bater na (nome da filha) não sei... [...], você vai viver isso, mas é errado. (OFICIAL A, grifos meus).

Para uma das entrevistadas, Oficial I, que não teve filho, é “um trabalho como outro qualquer” e complementa “mas em empregos civis também viajamos”.

Portanto, percebemos que aquelas que têm tranquilidade são as que optaram por não ter uma família ou durante a vida profissional ou, também, as que não a tiveram por opção. Mas ainda persiste a representação da mulher em relação aos papéis atribuídos a elas, pois elas permanecem presas à criação e cuidado dos filhos. Além de a sociedade persistir em cobrar essa postura da mulher, elas, mesmo que tenham uma noção de que isso não é o correto, também o fazem. No caso da estrutura que fica por trás dessas mulheres para que possam cuidar de casa, filho, marido e ser bem sucedidas no trabalho, há uma reprodução dessa Representação, do papel que a mulher tem perante a sociedade, pois, como uma das entrevistadas deixa evidente, a ajuda não precisa ser do marido, mas pode vir de uma “secretária” ou mesmo das “mães” do casal, ou seja, de “mulheres” que possam ajudá-las a exercer esses papéis. Isso fica ainda mais claro quando falamos sobre os filhos, no caso de elas ficarem de serviço, nas viagens: com quem permaneciam os filhos? A Oficial A aborda:

Eu tinha uma estrutura. Eu tinha marido, empregada e babá. Eu tive época, eu tive cinco anos da minha vida que o meu salário sobrava muito pouco porque também essa ideia de que a gente ganha muito, nós somos classe média e tal. A, a maior parte do meu salário era pra manter essa estrutura. Então, eu sofria menos porque eu sabia que minhas filhas tavam bem guarnecidas, agora teve...outras optaram por sofrer mais por não querer até gastar dinheiro até na manutenção dessa estrutura. Eu preferi. Então, eu acho que foi uma coisa...o meu sucesso profissional se deve muito ao fato de que

eu abri mão, entendeu? [...] é....Marido, por exemplo, no início na minha vida de casada chegava em casa 21, 22 horas, faina e tal... eu me lembro quando tava fazendo o espaço cultural da Marinha, dormi a bordo. Eu acabava 1:30, 2 horas da manhã. Aí chego em casa um dia, (nome do marido) dando ataque por causa de louça não sei o que e tal eu falei “A partir de hoje eu não lavo mais, onde é que está escrito...”Marinha usa sempre isso, “onde é que tá escrito que...” caiu a pia Lauciana, nunca mais. Isso depende de nós também, isso não só em relação à Marinha, questão da Mulher trabalhando fora. Tá? Isso foi uma parte difícil, mas que, graças a Deus, eu superei bem, só fiquei muito dura na época. (OFICIAL A, grifos meus).

Portanto, essa entrevistada teve a ajuda do marido, babá e empregada para cuidar dos filhos. Ocorre que:

[...] as estratégias usadas para se ‘libertarem’ do trabalho doméstico acabam trabalhando contra elas próprias, pois valem-se de figuras femininas substitutas – a empregada doméstica, as outras mulheres da família – o que vem reforçar o entendimento da esfera doméstica, como inerentemente feminina e revigorar os estereótipos sexuais. (CARVALHO, 1990, p.129)

Mas, apesar de a entrevistada, e também outras, relatarem a participação do marido para cuidar dos filhos e do trabalho doméstico, podemos perceber que em algum momento houve a estranheza pelo fato de uma das tarefas domésticas não ter sido cumprida, indo logo a cobrança em cima da esposa, uma vez que faz parte da preocupação da mulher aliar a profissão com o papel que é atrelado à figura feminina. Aqui percebemos o papel dicotômico no qual o homem, como o principal provedor dos recursos para a família, e a mulher, responsável pela esfera do privado, demonstrando que a esfera doméstica é uma das mais resistentes à igualdade de gênero. E, como já dito, os homens não têm nenhum interesse de mudar sua posição na esfera doméstica; mesmo comparando-se a anos anteriores, observa-se um singelo crescimento na participação masculina nas rotinas domésticas.

Podemos perceber que a maioria da responsabilidade ainda repousa sobre a mulher quando abordamos os seguintes dados da pesquisa de opinião pública “A mulher brasileira nos espaços públicos e privados”, realizada pela Fundação Perseu Abramo em 2001:

Na limpeza da casa, cozinha, lavar e passar roupa e outros cuidados da casa os maridos dedicam, em média, menos de 2,5 horas por semana, enquanto as mulheres investem quase 28 horas. Com os cuidados com as crianças, os maridos gastam quase 3 horas, enquanto suas companheiras comprometem mais de 18 horas. Com cuidados dos idosos, os maridos gastam menos que meia hora ante quase duas horas investidas pelas mulheres. (SORJ, 2004, p. 113)

Para exemplificar as questões abordadas, utilizamos a fala da Oficial E, que relata:

[...] durante o dia eles sempre ficavam com a mesma pessoa que está até hoje na minha casa. Tem 25 anos que ela está na minha casa, é uma secretária que eu tenho. No horário noturno e depois desse horário ficava com o meu marido. Se conciliar... coincidissem os dois estarem de serviço, eu levava pra casa da minha mãe.

E para finalizar essa temática, a Oficial D aborda como foi sua experiência com filhos e a Marinha e também a questão das creches na Marinha do Brasil. Assim:

Então, quando eu voltei pra bordo pra... com quatro meses...após os quatro meses de licença, meu filho caçula ele não aceitava comer, ele não gostava do leite de vaca, ele tava acostumado com leite materno. Então, eu dava o leite pra ele de manhã e aí o que quê aconteceu? Na segunda semana já me botaram de serviço, falei “Gente eu não tenho condições...” ficar de serviço significava eu sair de lá 10 horas da noite, fechar o prédio às 10 da noite e voltar no dia seguinte às 6 horas da manhã. Eu não tinha como, eu tinha que amamentar a criança. Então, eu fui tentar argumentar com o comandante, ele não aceitou, ele não aceitou. Eu tive que falar com meus colegas pros meus colegas darem o meu serviço por dois meses até que o meu filho pudesse amamentar...é...voltar e eles deram e na mesma hora se prontificaram e depois eu fui pagando o serviço. Mas isso é uma coisa desagradável, é uma coisa que coloca a pessoa numa situação angustiante, como a Marinha não tem até hoje uma creche, aqui na área do primeiro distrito naval ou em outro local. Só tem uma creche lá no Marcílio Dias e mesmo assim você vai ver que foi fundada muito depois, acho que quando já tinha uns 5 ou 6 anos que as militares estavam lá e era uma massa, como até hoje, enorme de mulheres, deve ter umas mil mulheres lá, possivelmente. [...] porque a Marinha tem lugar, tem terreno, teria como conseguir um prédio por aqui, na Avenida Brasil, é muito conforto pra mulher poder deixar o bebê ali e poder amamentar, um berçário, né? Você ver que até no início quando a mulher entrou pra Marinha ela botou... a Marinha botou um berçário no CEFAN, né? Então, aquelas pessoas que estavam na época entenderam, porque depois não teve mais berçário em lugar nenhum numa organização militar, não tem?

Por este relato, percebemos que, quando o assunto são berçários e creches, as mulheres não recebem a atenção devida da instituição militar, uma vez que esse suporte, que se apresenta como elemento que se faz necessário à mãe trabalhadora, não está à disposição para atender igualmente a todas as mulheres militares. Por isso, a progressão das mulheres na carreira, quando não é prejudicada, ocorre à custa de outras pessoas, que aqui percebemos se tratar de outras mulheres, o que acaba reproduzindo e alimentando a Representação das mulheres como responsáveis pelo cuidado com os filhos, mesmo trabalhando e ganhando igual a seus maridos. Como Carvalho (1990) já apresentava:

[...] é a múltipla jornada de trabalho que se configura com nitidez, sendo aceita com a resignação daquilo que vem com o peso do “costume cultural”, “da natureza”. O modelo intermitente do trabalho feminino paira sempre sobre suas cabeças, mesmo quando ganham equitativamente a seus maridos. (CARVALHO, 1990, p.124)

Outro tema que também pudemos evidenciar é o sentimento de orgulho que a profissão ainda proporciona devido aos preceitos militares que vão ao encontro de a Representação de ser um ambiente estruturado, organizado e padronizado, mesmo que atualmente se encontre um pouco desprestigiada. Apesar da crise de identidade pela qual os militares passam e a queda de seu prestígio diante da sociedade, ainda persiste a atração no tocante à estabilidade e segurança. Há o orgulho da farda, como constata Carvalho (1990, p. 130): “o significado da farda em uma sociedade onde as Forças Armadas representam o poder, a estabilidade e a ordem cria um sentimento de autoestima”. Assim, em se tratando de mulheres militares, o autor considera que elas se sentem muito orgulhosas da farda que vestem e têm uma satisfação pessoal com aquilo que estão fazendo. Trata-se, sem dúvida, do significado da farda.

Por fim, quando abordamos questões buscando a Representação que as mulheres tinham de um coletivo, elas tentam não falar, referindo-se a um todo, e se atêm a falar delas próprias. Durante as descrições, podemos perceber que as Representações existentes no tocante à mulher persistem. Um exemplo dessa situação ocorre quando abordamos a questão da mulher presente tanto na Escola Naval quanto no Colégio Naval, pois nos depoimentos permanece a divisão sexual do trabalho e que elas acabam reproduzindo, sem perceber, esse discurso. Como diria Carvalho (1990), quando reconhecem que existe um “Ethos” militar masculino que precisam aceitar, se quiserem continuar no sistema militar e que este é o caminho que elas têm para conquistar o seu espaço.

Várias entrevistadas reproduzem o discurso proferido pela instituição, referente à falta de espaço e ao fato de considerarem não haver necessidade da presença das mulheres nos cursos de formação, como foi necessário na época em que elas adentraram como oficiais e cabos na instituição. Também ainda discordam da visão generalizada de que a Marinha do Brasil foi aberta às mulheres apenas por causa do processo de abertura política e porque os governos militares queriam vender uma imagem positiva. Existe, para as entrevistadas, a visão de que as mulheres já estão dentro dos gabinetes como ajudantes e assistentes e que, por isso, podem influenciar nas decisões por meio de suas opiniões. Mas ainda se levanta,

embora de forma sucinta, a questão de que existem mulheres que têm o sonho de fazer o curso da Escola Naval.

Assim, podemos perceber que ainda é forte a Representação da normatização social de que cada uma das partes tem um papel específico na reprodução da vida social, ou seja, aquele que cabe ao homem o papel de provedor material, voltado para o mundo do público, e à mulher a de provedora moral, encarregada da educação e integridade moral dos filhos e das tarefas domésticas, restritas ao espaço do privado, o qual interfere nas suas ações dentro da sociedade e, consecutivamente, na instituição Marinha do Brasil.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo investigar a inserção das mulheres na Marinha do Brasil, processo que teve início na década de 1980 e ainda se apresenta em curso. Como objetivo específico, analisamos como foi sua inclusão, efetivação e presença no cotidiano militar. Para tanto, utilizamos como reflexão o conceito de *Gênero* como uma categoria de análise e a categoria de *Representação Social*, a partir de um recorte empírico específico. Para a análise proposta, recuperamos a presença das mulheres em várias Forças Armadas, examinando, temporal e historicamente, como ocorre essa inserção das mulheres, a fim de que pudéssemos ter um parâmetro de como esse processo se deu em outros países, pois os processos se aproximam, em maior ou em menor grau, com o que aconteceu no Brasil. Paralelamente, discutimos de forma breve as mudanças da sociedade ao longo dos anos, o que tem favorecido a luta dos movimentos feministas e de mulheres e sua inserção no mercado de trabalho, ou seja, a participação da mulher na esfera pública. Dentro desse cenário de mudanças sociais, tais lutas acabam influenciando as Forças Armadas, a sua burocratização e interfere, também, na abertura das instituições militares às mulheres.

Ao abordarmos, de forma sumária, sua entrada e situação nos dias atuais não só na Marinha do Brasil, mas também na Força Aérea Brasileira e no Exército Brasileiro, bem como as políticas que deram condições à inserção das mulheres na instituição, alguns questionamentos foram levantados como: de que forma é cumprida essa lei de incorporação feminina; a maneira como as mulheres puderam ocupar esses espaços tidos como tipicamente masculinos; enfim, a representação feminina através dos seus atores foi utilizada para estabelecer uma ordem de análise nesse meio.

Nesse sentido, apresentamos as transformações nas relações profissionais de homens e mulheres nesta instituição, discutindo como hoje a representação está presente ainda como promotora de uma ordem e da não transgressão de valores e costumes. Nesse sentido, observamos que, ao não permitir a transformação do conhecido em desconhecido, permeia ainda sobre o grupo algumas antigas interpretações. Outro ponto importante foi a discussão sobre a presença de mulheres na Escola de formação de Oficiais de nível superior. Por último, procuramos verificar como essas mulheres vivenciaram esse processo de inserção na instituição; a representação conferida a essas militares e como elas perceberam este processo, e o discurso da instituição no que tange à restrição e ou resistência à sua presença em dois dos cursos de formação da Escola Naval, a qual persiste até a presente data.

As Forças Armadas refletem a atuação política, os interesses das classes, dos grupos e das correntes de opinião na instituição como motivos condutores das manifestações militares. Trata-se de ações advindas de fora da corporação que também influenciam o agir das Forças militares. Sendo assim, percebemos que as mulheres estavam conquistando cada vez mais espaços na sociedade, mas não foi uma conquista tranquila e sem resistências. Sua presença na sociedade, num primeiro momento ao longo da história moderna, foi aceita em situações em que o país necessitava de suas mulheres, mas, passado o momento, voltavam a desenvolver funções em postos inferiores ou serviços do lar. Mesmo assim, antes mesmo da entrada das mulheres na Marinha do Brasil, o tema já estava sendo discutido no Congresso Nacional, com projeto propondo o ingresso voluntário das mulheres nas escolas militares de nível superior, como a Escola Naval (EN) – Marinha; Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) – Exército, e Academia da Força Aérea (AFA) – Aeronáutica.

No início, tínhamos a reprodução da divisão tradicional dos papéis sexuais, uma vez que vem da representação da mulher no tripé mãe – esposa – dona de casa, pois era um pensamento que era anterior ao século XX. Assim, percebemos a reprodução dentro da instituição dos valores existentes dentro da sociedade e, diante de tudo que se apresentava na esfera social sobre a mulher, seria importante a construção de um perfil feminino para a instituição militar tomando como base a hierarquia e a disciplina que fosse comum ao conjunto social da Marinha. Assim, temos a presença das psicólogas, indicando o que elas poderiam encontrar e qual a postura a ser tomada considerando essas normas de convívio social, até que os homens também se adaptassem a essa nova realidade da instituição, embora no primeiro contato tenha havido certo estranhamento.

É importante destacar que os homens passaram igualmente por esse processo, uma vez que estavam acostumados com uma realidade que se caracterizava pela não presença feminina, dentro da instituição, como oficiais e praças de carreira. Na verdade, não houve nenhuma preparação no sentido de fazê-los repensar suas práticas, até mesmo para esclarecer dúvidas que poderiam vir de estereótipos atribuídos às características físicas femininas, ou seja, os homens não foram preparados para saber como deveriam receber e se portar, apesar da convivência com mulheres na sociedade, o que fez as relações ficarem muito engessadas diante do novo que ali se apresentava, causando, no início, um estranhamento tanto por parte dos homens como pelas futuras oficiais femininas que ali estavam adentrando.

Por fim, existia uma crença – que se reproduziu dentro da instituição, no que tange à natureza feminina – segunda a qual, a mulher seria dotada, no seu biológico, para

desempenhar as funções da esfera da vida privada, ou seja, casar, ter filhos para a pátria e formar o caráter do cidadão do futuro, ou seja, ideal burguês. Em outras palavras, naturalizar o comportamento social atribuído ao feminino, através das características biológicas. Essas concepções, pautadas em um dito discurso científico, afastam a possibilidade de transformação e reforçam as estruturas dominantes existentes. Por essas razões, entre outras, percebemos que a Marinha do Brasil abre as portas para as mulheres institucionalmente devido a diferentes fatores e regulamenta naquilo que acha conveniente, para não alterar as relações internas de poder.

Compreendemos que as mulheres foram integradas de forma positiva a alguns Corpos e Quadros pertencentes à Instituição. Hoje, apesar de a justificativa pautada na diferença entre homem e mulher, com base nas características biológicas, desconsiderando as identidades sociais, ter perdido força na sociedade, percebemos que o discurso dentro da Marinha do Brasil para a não presença delas em funções da Força perpassam, ainda, pelas questões biologisantes como, por exemplo, a “natureza” frágil, vocação maternal etc., impossibilitando sua atuação em áreas de atividades bélicas. Mais um discurso elaborado para justificar essa não presença delas em funções ligadas ao combate seria a não necessidade das mesmas em determinadas áreas, uma vez que os homens cumprem as funções que a instituição lhes atribui. Nesse caso, o argumento seria baseado na não necessidade, pois não se apresenta como imprescindível a mão de obra das mulheres para tais atividades, como foi a época da inserção delas na Marinha do Brasil. Atualmente, as mulheres ainda não estão presentes em algumas áreas da Marinha e as justificativas não mudaram.

Outro ponto apresentado nos argumentos estaria na falta de logística para a recepção dessas mulheres como, por exemplo, dentro da Escola Naval, que necessitaria de reformas e, naquele momento, a Marinha não dispunha dos meios necessários para fazê-las. Assim, estamos lidando com o mesmo argumento anteriormente usado para a não inserção feminina na Escola Naval na época da inserção da mulher na Marinha do Brasil, e os motivos àquela época usados permanecem até hoje, tendo em vista a preocupação da Marinha, como já mencionava o ministro da Marinha de 1995-1998, de estudar e muito este tema através do que ocorria nas Forças Armadas de outros países, até para ter uma justificativa, que seria de ordem biológica.

Um ponto de discussão seria a existência de diferenças físicas e, principalmente, de comportamento social entre os diferentes sexos, o qual só poderia ser possível depois de um grande período de desenvolvimento e justificado pelo processo de seleção natural da espécie

humana. Este argumento, segundo consta no discurso do representante da instituição, não pode ser desprezado em se tratando da defesa de um país, pois as diferenças físicas levariam a uma desvantagem para a mulher no meio militar.

Sendo assim, não se leva em consideração que as mulheres, assim como os homens, podem apresentar características diferentes, conteúdos específicos em contextos particulares. Para exemplificar, outro tema que é bastante utilizado para diferenciar o conjunto dos homens do das mulheres, seria a questão do filho, ou seja, todas as mulheres necessariamente teriam ou terão que ter filhos, não se dando alternativa de escolha, uma vez que esta característica seria um dom atribuído a todas as mulheres. Não é levado em consideração que ser mãe não está atrelado à função biológica, uma vez que existem mulheres que não planejam e/ou não querem ou optam por não ter filhos.

Outra questão importante é atribuir às mulheres a função de educar os filhos, esquecendo que também cabe ao homem esta tarefa. Portanto, na visão dos militares, uma mãe não deve ser afastada do lar, do cuidado com a criança, de cuidar da casa, do marido etc. e, muito menos, morrer em lugar do homem. Percebemos que existem mulheres que, já atuando na instituição, optaram por não ter filhos, sendo que uma delas deixa bem claro que não tem filho por escolha e para o melhor desempenho de suas funções na instituição. Constatamos que, mesmo sendo sua opção, o desempenho na instituição pesou na sua decisão.

Para aquelas que estão na instituição e que têm sua família, este pode ser um ponto de desvantagem na carreira, pois a maternidade se apresenta como um dos componentes negativos da situação atual da mulher, pelas dificuldades e pelo excesso de responsabilidades atribuído principalmente à dupla jornada de trabalho, doméstico e profissional. A responsabilidade com a família acaba dificultando a assiduidade dessas mulheres no emprego, o que, em comparação com os homens, sustenta a discriminação que ocorre com a mulher no trabalho. Como o militar está à disposição da unidade de forma integral, a pessoa que não tem esse tempo, essa disponibilidade profissional, já apresenta um ponto negativo. Ou ainda temos aquelas mulheres que, ao atingirem o seu tempo na instituição militar, optam por ir para a reserva devido aos compromissos que ainda têm com casa, filhos, marido, o que prejudica a sua ascensão hierárquica. Desta forma, mesmo em 2012, com a ascensão da primeira mulher ao posto de generalato, sabemos que nem todas terão a chance de chegar a esse posto, pois, embora dependa do *mérito*, essa conquista também é tributária dos fatores apresentados.

Essa representação ainda presente acaba influenciando o lugar e o papel das mulheres dentro da Marinha do Brasil, pois, apesar de ao longo do tempo ter casos dentro da instituição

de mulheres que pleitearam estar presente em determinados cursos e não conseguiram, e em um segundo momento alcançarem seu objetivo, ou ainda outras o fizerem, conseguindo demonstrar sua capacidade, mesmo assim as mulheres acabam reproduzindo o discurso existente no tocante às questões de cunho biológico difundido por aqueles que fazem parte da instituição.

Também, se em um momento não conseguem falar por um conjunto de mulheres, pois afirmam que cada pessoa é uma pessoa, em outros momentos externalizam atributos que dizem ser característicos da mulher, como capacidade de fazer várias atividades ao mesmo tempo. Essa necessidade ocorre devido ao jogo de papéis existentes na instituição, ou seja, o que é próprio das características ditas para as mulheres e aquelas que são próprias do conjunto masculino. Mas mesmo assim, muitas das entrevistadas acabam concordando que a presença das mulheres, por exemplo, em cursos ligados ao combate na Escola Naval, poderia ser uma opção, mas que a não presença delas na referida instituição de ensino se deve às mesmas questões abordadas pela instituição.

Pelo discurso de algumas dessas mulheres, percebemos que elas não reconhecem a importância de toda uma circunstância de luta do movimento feminino. Essa luta abriu cada vez mais, de forma gradual, espaço às mulheres, fazendo com que tivessem condições de se qualificar. E quando as Forças Armadas, no nosso caso a Marinha Brasileira, necessitaram de mais mão de obra em seus quadros, permitiram a inserção das mulheres que já estavam presentes atuando no espaço público. Assim, reproduzindo o discurso de que elas estão ali graças a outras mulheres, como mães, avós, bisavós, que lutaram para estar em determinados espaços, e estavam preparadas para isso, e que acabaram influenciando suas filhas e netas a se prepararem e terem condições de ali estarem, levam a conquista também para a esfera individual.

Ousáramos dizer que a postura da Marinha do Brasil em não abrir determinadas áreas para as mulheres pode ajudar a alimentar certos pré-conceitos, uma vez que elas ainda estão ligadas à função de auxiliar, de apoio, mesmo que algumas delas sejam diretoras, vice-diretoras de Organizações Militares, mas em funções ligadas ao apoio da instituição. Por isso, podem ser rotuladas como inferiores diante de uma instituição que tem como fim navegar, uma vez que muito dos conhecimentos que são adquiridos por alguns homens advêm de cursos dos quais eles podem participar e que as mulheres não têm oportunidade de acesso.

Essa postura de alguns membros da instituição faz com que elas estejam sempre comprovando sua capacidade de serem postas à prova. Assim, a Representação da mulher é

daquela que precisa demonstrar a sua capacidade e competência a todo instante, mesmo após tantos anos de sua inserção na Marinha do Brasil. Isso também ocorre na sociedade em que estamos inseridas, principalmente quando estas mulheres assumem altos cargos ou nos quais não há a tradição em ter mulheres atuando. De fato, a discriminação no mercado de trabalho, tanto com relação aos salários como em relação às funções, está carregado de um preconceito social que reserva às mulheres um lugar inferior em relação aos homens.

Um tema que evidenciamos – e que ainda é delicado – seria o assédio, tendo em vista que estamos abordando um assunto que ainda causa certo incômodo, pois casos mencionados não foram objeto de detalhes em nossa pesquisa. Por isso, podemos perceber que, apesar de várias vezes o tema ser tratado como casos “normais” em lugares onde existem homens e mulheres no mesmo ambiente, há certa dificuldade em problematizar a questão e suas decorrências.

Mesmo com o desprestígio atual da carreira militar, percebemos que há a visão da Marinha do Brasil como uma instituição moral, promissora e respeitável, aquela que traz estabilidade e segurança; como mais saudável do que as instituições particulares, com ambiente estruturado, organizado e padronizado. Sendo assim, em seus depoimentos, quando indagadas, todas responderam que entrariam novamente na Marinha do Brasil. Em suma, após todo o processo de adaptação, as mulheres foram assimiladas de forma positiva aos quadros e corpos em que foi permitida a sua participação. As conquistas foram grandes, mas não ocorreram sem batalha, sem luta velada, que essas mulheres tiveram que travar para conseguir chegar a postos nos quais elas não podiam estar. Conseguiram ser diretoras e vice-diretoras de Organizações Militares, ligadas àquelas funções de apoio, mas na direção da Escola Naval e do Colégio Naval estão presentes aquelas oriundas da Escola Naval, e não profissionais da área da Pedagogia e da Administração Escolar, ou seja, mesmo sendo profissões nas quais poucos homens estão presentes, estes redutos ainda apresentam certa limitação.

Por fim, os dados aqui apresentados possibilitam problematizar o lugar e o papel das mulheres na Marinha do Brasil como uma perspectiva inicial e promissora para futuras pesquisas, por ser um campo de análise ainda incipiente. A luta ocorre diariamente para as Mulheres em todas as esferas da sociedade. Percebemos que a Marinha luta para lidar com o novo, ou seja, com as Novas Representações, mas sem deixar de lado as antigas. Mesmo com o Almirantado de uma mulher em 2012 e das 12 primeiras mulheres a entrarem na Escola Naval no dia 12/01/2014, para a adaptação, e em 04/02/2014, definitivamente, para o curso de

Intendência, percebemos que respeitar as diferenças ainda é um desafio e, como reflexo da sociedade, também se apresenta como um desafio para a Marinha do Brasil.

Referências

- ALMEIDA, M. R. D. Contexto político-institucional do processo decisório sobre a admissão da mulher militar. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DE DEFESA, 2, 2008, Niterói. *Anais eletrônicos...* Disponível em: <<http://www.abed-defesa.org/page4/page8/page9/page14/files/MarizaRibas.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2009.
- ANDRADE, S. A.; PERES, H. M. *Mulheres a Bordo: 30 anos da mulher militar na Marinha do Brasil*. Rio de Janeiro: Hmpres& Associados, 2012.
- ARAUJO, C. J. A. *Quadro auxiliar feminino de oficiais: uma nova proposta*. 1987. 69 f. Monografia – Escola de Guerra Naval, Rio de Janeiro, 1987.
- ARRUDA, A. Teoria das representações sociais e teorias de gênero. In: Cadernos de Pesquisa, n. 117, p. 127-147, novembro, 2002.
- BAQUIM, C. A. Mulher e piloto: o caso das pioneiras da aviação militar brasileira. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DE DEFESA, 1, 2007, São Carlos. *Anais eletrônicos...* Disponível em: <<http://www.arqanalagoa.ufscar.br/abed/>>. Acesso em: 7 out. 2007.
- _____. *O sonho feminino de Ícaro: a educação das pioneiras da aviação militar brasileira na academia da Força Aérea*, 2009. 296 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de São Carlos, 2008.
- BOBEA, L. Gênero, forças armadas e missões de paz no Caribe: In MATHIAS, S. K. (Org.). *Sob o signo de Atenas: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas*. São Paulo: Ed. UNESP, 2009.
- BRASIL. Decreto n 85.238, de 07 de outubro de 1980. Regulamenta a Lei n 6807 de 07 de julho de 1980, que cria o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM). In: Atos do Poder Executivo, 1980.
- _____. Decreto n 74.467, de 28/08/74 – Regulamenta o Decreto de criação dos Quadros Complementares da Marinha.
- _____. Decreto n 87.179, de 18/05/82 – Regulamento para o corpo de praças da Marinha.
- _____. Diário do Congresso Nacional. Ata plenária do dia 24 de outubro de 1979. Senado Federal. Brasília, DF. P. 5267.
- _____. Estatuto dos Militares, 1980.
- _____. Exposição de Motivos n 0037 de 28 de abril de 1980. Apreciação da minuta Anteprojeto de Lei de criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha. Brasil, DF. Ministério da Marinha.
- _____. Lei n 6.807, de 07/07/80 – cria o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM) e dá outras providências.

_____. Lei n 6.880, de 09/12/80 – Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.

_____. Legislação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva Remunerada. Boletins do Ministério da Marinha, 1980.

_____. Ministério da Marinha – Gabinete do Ministro, portaria n 1133 de 11 de dezembro de 1986. “Fixa os efetivos do Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO), para o ano de 1987.

BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Postos e graduações. *Exército*. Disponível em: < <http://www.exercito.gov.br/01inst/Conheca/Postgrad/exercito.htm> > . Acesso em: 9 jun. 2009.

BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Postos e graduações. *Marinha*. Disponível em: < <http://www.exercito.gov.br/01inst/Conheca/Postgrad/marinha.htm> > . Acesso em: 9 jun. 2009.

BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Postos e graduações. *Aeronáutica*. Disponível em: <<http://www.exercito.gov.br/01inst/Conheca/Postgrad/aeronautica.h>> . Acesso em: 9 jun. 2009.

BRASIL. Ministério da Defesa. Marinha do Brasil. *A carreira de oficiais*. 2007. Disponível em: <http://www.mar.mil.br/menu_h/integrantes_mb/carreira_oficiais.htm>. Acesso em: 18 out. 2009.

_____. Normas para a apresentação pessoal das militares do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha.

_____. Ofício nº 0760, de 31 de dezembro de 1979, do Diretor-Geral do Pessoal da Marinha. Parecer sobre o Projeto de Lei nº 323/79. Rio de Janeiro. Ministério da Marinha.

BUTLER, J. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAIRE, R. *A mulher militar: da origem aos nossos dias*. Rio de Janeiro: BIBLIEX, 2002.

CARVALHO, C. S. *Casa-caserna: um percurso diferenciado na vida das mulheres militares*, 1990. 222 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 1990.

CARREIRAS, H. Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: duas décadas de integração. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DE DEFESA, 1, 2007. São Carlos. *Anais Eletrônicos...* São Carlos: ABED. Disponível em: <<http://www.arqanalagoa.ufscar.br/abed/Integra/Helena%20Carreiras%20ABED.pdf>>. Acesso em: 7 out. 2007.

CARVALHO, L. M. de. *Mulheres que foram à luta armada*. São Paulo: Globo, 2002.

CASTRO, C. O espírito militar: um antropólogo na caserna. 2. Ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004

_____; LEIRNER, P. (Org.). *Antropologia dos militares: reflexões sobre pesquisa de campo*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

CHINELLI, F. *Pesquisa e aliança: o trabalho de campo com mulheres de militares*: In CASTRO, C.; LEIRNER, P. (Org.). *Antropologia dos militares: reflexões sobre pesquisa de campo*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

CUNHA, P. R. da. *Aconteceu longe demais: a luta pela terra em Formoso e Trombas e a revolução brasileira (1950-1964)*. São Paulo: Ed. Unesp, 2007.

D'ARAÚJO, M. C. Mulheres homossexuais e forças armadas no Brasil: In CASTRO, C.; IZECKSOHN, V.; KRAAY, H. (Org.). *Nova história militar brasileira*. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 2004.

D'ARAÚJO, M. C.; CASTRO, C.; CHEIBUB, Z. *O Brasil e as forças armadas na percepção dos oficiais da Marinha*. Rio de Janeiro: CPDOC, 2002. Disponível em: <http://www.cpdoc.fgv.br/comum/htm/> Acesso em: 20 out. 2007.

DURKHEIM, E. *As regras do método sociológico*. 2 ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1960.

ESCOBAR, L. T. Mulheres, forças armadas e missões de paz na região andina: In MATHIAS, S. K. (Org.). *Sob o signo de Atenas: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas*. São Paulo: Ed. UNESP, 2009.

FILHO, J. R. M. *A rebelião dos marinheiros: o fantasma de 64*. Disponível em: <http://resenhasbrasil.blogspot.com/2009/01/rebelio-dos-marinheiros.html>. Acesso em: 5/11/2011.

FONSECA, M. *Cinco anos na pasta da Marinha*. Brasília, DF, sem ano.

_____. *De Taboas à Brasília*. Rio de Janeiro: Ed. Ao Livro Técnico, 1999.

GOOD, W. J.; HATT, P. J. *Métodos em pesquisa social*. São Paulo: Editora Nacional, p.11-24, 1968.

GUIA do Recife e Pernambuco. Disponível em: <http://www.viagemdeferias.com/recife/pernambuco/goiana.php> Acesso em: 4. out. 2008.

HIRATA, A; KERGOAT, D. *Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho*. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HOROCHOVSKI, M. T. H. *Representações Sociais: Delineamentos de uma Categoria Analítica*. Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC. Vol. 2 nº 1 (2), janeiro-junho/2004, p. 92-106

IEPADES. *A mulher nas forças armadas da América Central e México nas missões de paz*: In MATHIAS, S. K. (Org.). *Sob o signo de Atenas: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas*. São Paulo: Ed. UNESP, 2009.

INGOLD, T. Understanding sex and gender, Companion Encyclopedia of Anthropology. Londres. Routledge, 1997, p. 813-830. Tradução de Júlio de Assis Simões.

LANE, S. T. M. *Usos e abusos do conceito de Representação Social*. In SPINK, M. J. P. (Org.). O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 1995.

LANNES, S. B., A inserção da mulher no moderno Exército Brasileiro. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DE DEFESA, 2, 2008, Niterói. *Anais eletrônicos...* Disponível em: <<http://www.abed-defesa.org/page4/page8/page9/page14/files/SuellenLannes.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2009.

LAQUEUR, T. Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2001.

LEIRNER, P. C. *Meia- volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997.

LEME, M. A. V. S. *O impacto da teoria das Representações Sociais*. . In SPINK, M. J. P. (Org.). O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 1995.

LEONZO, N. Nossas Marias Quitérias. *A Defesa Nacional*, Rio de Janeiro, n. 782, p. 71 - 83 , 4 trimestre, 1998.

LOMBARDI, M. R.; BRUSCHINI, C.; MERCADO, C. M. As mulheres nas Forças Armadas brasileira: a Marinha do Brasil. São Paulo: FCC, 2009.

LOPES, A. A. *Estranha em um ninho verde – oliva: construções discursivas sobre gênero em eventos de letramento não – escolar*. 2005. 179 f. Dissertação (Mestrado em Linguística Aplicada) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.

LOPES, F. T., *Letramento no contexto educacional militar: a (re)construção da feminilidade hegemônica*, 2005. 222 f. Dissertação (Mestrado em Letras Neolatinas) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.

MARQUES JUNIOR, H. *O corpo auxiliar feminino da reserva da Marinha*. 1982. 89f. Monografia – Escola de comando e Estado-Maior do exército. Rio de Janeiro, 1982.

MATHIAS, Suzeley K. As Mulheres chegam aos quartéis. Disponível em: <<http://www.resdal.org/producciones-miembros/art-kalil.html>> Acesso em: 7 out 2009.

_____. Gênero, defesa e paz no cone sul: In MATHIAS, S. K. (Org.). *Sob o signo de Atenas: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas*. São Paulo: Ed. UNESP, 2009.

MEMORIAL PERNAMBUCO. Disponível em: <<http://www.memorialpernambuco.com.br/>> Acesso em: 28. set. 2008.

MOORE, H. In INGOLD, T. (Ed.) Understanding sex and gender, *Companion Encyclopedia of Anthropology*. Londres. Routledge, 1997, p. 813-830. Tradução de Júlio Assis Simões.

MOSCOVICI, S. *Representações sociais: investigações em psicologia social*. 7. Ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

NEVES, Magda de A. Reconstrução produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, Maria Isabel B. da (Org.). Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Ed. 34, 2000.

NICHOLSON, L. Interpretando o gênero. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11917/11167>> Acesso em: 21. Out. 2013.

OLIVEIRA, M. S. B. S. *Representações sociais e sociedade: a contribuição de Serge Moscovici*. Revista Brasileira de Ciências Sociais. VOL. 19 nº 55, p. 180-186.

OLIVEIRA, R. C. O trabalho do antropólogo. Brasília: Paralelo 15; São Paulo: Editora Unesp, p. 17-35, 2002

ORAZEM, S. C. *20 anos da Mulher Militar na Marinha – lembranças e experiências*. Revista Marítima Brasileira, Rio de Janeiro, v. 120, n. 4/6, abr./jun, p. 9 - 18 , 2000.

PASSOS, C C. *Militar como uma construção de Gênero*. [Bahia, 2007] Não Publicado.

PEDRO, J. M. *Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica*. In: III SEMINÁRIO EDUCAÇÃO E GÊNERO E II SEMINÁRIO SOBRE INFÂNCIA, 2006. Tocantinópolis.

PEIXOTO, Antonio Carlos. *Exército e Política no Brasil: uma crítica dos modelos de interpretação*. In: ROUQUIÉ, ALAIN (Org.). *Os Partidos Militares no Brasil*. Rio de Janeiro: Record, 1980. p. 27-42.

PEREIRA DE QUEIROZ, M. I. Variações sobre a técnica do uso do gravador no registro da informação viva. São Paulo: CERU/FFLCH/USP, 1983.

PISCITELLI, A. *Ambivalência sobre os conceitos de sexo e gênero na produção de algumas teóricas feministas*. In: AGUIAR, N. (Org.) Gênero e ciências humanas: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997 (Coleção Gênero, v. 5).

_____. *Recriando a Categoria Mulher*. In L. M. Algranti (org.) A Prática, Feminista e o Conceito de Gênero, Textos Didáticos, n.48. Campinas: UNICAMP, 2002.

QUÉTEL, C. As mulheres na guerra 1939-1945. São Paulo. Larousse do Brasil, 2009. Tradução Ciro Mioranza.

REDUTO do Tejucupapo. In: BRASIL ARQUEOLÓGICO: site do Estado Laboratório de Arqueologia da Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em:

<http://www.magmarqueologia.pro.br/arqueologia_historica/popup_unddef.asp?page=r_tejudupapo.asp>. Acesso em: 7 out. 2009.

SÁ, C. P. *Representações Sociais: o conceito e o estado atual da teoria*. In SPINK, M. J. P. (Org.). *O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social*. São Paulo: Brasiliense, 1995.

SAFFIOTI, H. *A questão da mulher na perspectiva socialista*. *Lutas Sociais*, São Paulo, n.27, p.82-100, 2o sem. 2011.

SANTOS, L. R. *Mulheres Militares: um estudo sobre a inserção feminina nas forças armadas*, 2009. 138 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Sociais) – Universidade Estadual Paulista – Faculdade de Filosofia e Ciências – Campus de Marília, Marília, 2009.

SAWAIA, B. B. *Representação e ideologia: o encontro desfetichizador*. In SPINK, M. J. P. (Org.). *O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social*. São Paulo: Brasiliense, 1995.

SCOTT, J. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. Porto Alegre, Educação e Realidade, v. 16, n. 2, jul./dez., 1990.

SHUMAHAR, S.; BRAZIL, E. V. (Orgs.). *Dicionário Mulheres do Brasil: de 1500 até a atualidade* biográfico e ilustrado. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2000.

SILVA, C. R., *Mulheres em armas: um estudo etnográfico do segmento feminino das forças armadas brasileiras*, 2006. 79 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Sociais) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2006.

_____. *A casa e o quartel: uma análise antropológica sobre o Exército e a Família na Academia Militar da Agulhas Negras*, 2010. 168 f. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2010.

SILVEIRA, C. de C. *A formação dos oficiais da Marinha do Brasil: educação, profissão, pensamento estratégico (1978 - 2001)*. 2002. 380 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade de Campinas, Campinas, 2002.

_____. *As mulheres na Marinha do Brasil*. [Rio de Janeiro, 2004]. Não Publicado.

SODRÉ, N. W. *A coluna Prestes: análise e depoimentos*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1985.

SPINK, M. J. P. *O estudo empírico das Representações Sociais*. In SPINK, M. J. P. (Org.). *O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social*. São Paulo: Brasiliense, 1995.

STRATHERN, M. *Entre uma melanesista e uma feminista*. *Cadernos Pagu* (8/9), Campinas: UNICAMP, p.7-49, 1997.

_____. *O gênero da dádiva: problemas com as mulheres e problemas com a sociedade na Melanésia*. Campinas: Editora Unicamp, 2006.

TAKAHASHI, E., *Homens e mulheres em campo: um estudo sobre a formação da identidade militar*. 2002. 276 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade de Campinas, Campinas, 2002.

_____. *Cadetes pioneiras na AFA: algumas considerações sobre a pesquisa, o campo e a pesquisadora*. In CASTRO, C.; LEIRNER, P. (Org.). *Antropologia dos militares: reflexões sobre pesquisa de campo*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

THÉBAUD, F. *História das mulheres no Ocidente: o século XX*. Porto: Edições Afrontamento, 1995.

VENTURE, G. RECAMÁN, M. OLIVEIRA, S (Org.). *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

VENTURA, G. RECAMÁN, M. As mulheres brasileiras no início do século XXI. In: VENTURE, G. RECAMÁN, M. OLIVEIRA, S (Org.). *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

VILLARDO, C R. A mulher no Exército: *Revista Sangue Novo*, Resende, n. 2, p. 29-30, 2003.

VON SIMON, O. M. *Experimentos com histórias de vida*. São Paulo Ed. Vertice , 1988.

XAVIER, R. *Representação Social e Ideologia: conceitos intercambiáveis?* *Psicologia & Sociedade*; 14 (2), jul./dez.2002, p. 18-47.

Revistas

Revista Marítima Brasileira/ Serviço de Documentação Geral da Marinha. V. 126, n. 01/03 – jan./mar. 2006.

ANEXO A

Tabela 1 - Mulheres nas Forças Armadas nos países membros da Otan

País	Início da incorporação	% em relação ao total das FA do país.	Número total em 2000
Alemanha	2000	2,8	5.263
Bélgica	1977	7,6	3.202
Canadá	1951	11,4	6.558
Dinamarca	1946	5,0	863
Espanha	1988	5,8	6.462
Estados Unidos	1970	14,0	198.452
França	1951	8,5	27.516
Grécia	1979	3,8	6.155
Holanda	1988	8,0	4.170
Hungria	1996	9,6	3.017
Itália	2000	0,1	438
Luxemburgo	1987	0,6	47
Noruega	1985	3,2	1.152
Polônia	1999	0,1	277
Portugal	1988	6,6	2.875
Reino Unido	1992	8,1	16.623
República Tcheca	1985	3,7	1.991
Turquia	1955	0,1	917

Fonte: *Annual Review of Women in NATO'S Armed Forces*, 2001, apud D'ARAÚJO, 2004, p. 448.

ANEXO B – Integração de Mulheres na Forças Armadas (Forças da OTAN, América Latina e Israel)

País	Data de integração	Áreas de Atuação/ Restrições na Carreira	%/ Quantidade de mulheres
Bélgica	1977	Podem chegar ao posto de tenete-coronel e atuam em posições de combate. Salários e promoções são os mesmos para homens e mulheres. Correspondem a 16% dos estudantes da Academia Militar e já fizeram parte de operações de paz	7.6% 3.202
Canadá	1951	As mulheres podem atuar em todas as áreas, com exceção dos submarinos. Podem chegar aos postos de major e general de brigada e também já serviram em missões de paz no Golfo e na Bósnia-Herzegovina. Representam 11% da força regular de 23% da força de reserva.	11.4% 6.558
Noruega	1985	As mulheres servem em todas as unidades inclusive de combate. Ocupam postos na infantaria, artilharia, blindados, combate antiaéreo e postos em submarinos. O tratamento, a remuneração e as oportunidades são iguais para homens e mulheres. Podem chegar ao posto de coronel. Também participam de forças de paz e missões humanitárias.	3.2% 1.152
Polônia	1999	As mulheres podem atuar em todas as áreas, porém estão mais presentes nos serviços médicos. Estão submetidas às mesmas regras e recebem o mesmo tratamento dado aos homens. O treinamento, no entanto, é diferenciado. O maior posto é o de major.	0.1% 277
Portugal	1988	As mulheres podem servir em todas as Forças, mas estão excluídas dos postos de combate e mergulho. Os critérios de avaliação e promoção são os mesmos dos homens e os postos mais altos são os de capitão e sargento. Estão presentes principalmente no serviços médicos, mas atuam também em missões estrangeiras nas áreas técnicas e administrativas.	6.6% 2.875
Espanha	1988	Embora todas as áreas e postos estejam abertos à participação feminina, inclusive postos de combate, estão excluídas dos postos tático-operacionais nas unidades da Legião Estrangeira, submarinos e operações	5.8% 6.462

		especiais. Recebem o mesmo tratamento e oportunidades que os homens nas áreas disponíveis.	
Turquia	1955	Podem ingressar nas 3 Forças mas estão excluídas das áreas de infantarias, submarinos e blindados. As oportunidades de promoções e condições de trabalho são as mesmas dos homens e estão sempre presentes nos quartéis-generais, nas finanças, no controle de tráfico aéreo e no setor de inteligência.	0.1% 917
Reino Unido	1992	As mulheres integram os quadros das 3 Forças Armadas, porém estão concluídas de postos da infantaria, dos fuzileiros navais, da Real Força Aérea e dos blindados do Exército onde tenham que entrar em combate efetivo. Todos os demais postos estão abertos e as oportunidades de promoção e tratamento são os mesmos dos homens. Podem chegar aos níveis de capitão, brigadeiro.	8.1% 16.623
Estados Unidos	1970	As mulheres integram todas as Forças e 95% dos postos estão abertos para elas, mas ainda são excluídas dos campos de combate direto (artilharia, infantaria, Forças Especiais, etc.). Recebem o mesmo tratamento dado aos homens, podendo chegar aos mesmos níveis de graduação. Também participam das Forças de paz da OTAN.	14.0% 198.452
Israel	1947	O serviço militar é obrigatório para mulheres e elas participam de todas as forças, mas estão excluídas das posições de combate. Podem atuar nos postos técnicos e de instrução. Em 1995 a Suprema Corte determinou a aceitação de uma mulher para treinamento como piloto da força aérea.	
Argentina	1982	Participam do Exército e da Marinha. No Exército os planos de carreira foram igualados a partir de 1990 e em 1995 iniciou-se o ingresso nas escolas de formação de aspirantes e de oficiais. Atuam nos corpos de saúde, administração, comunicações e áreas técnicas. Na Marinha também podem ingressar através dos cursos de formação nos institutos e escolas navais.	
Brasil	1980	Participam de todas as Forças mas estão excluídas dos postos de combate. Atuam nos serviços médicos, administrativos e técnicos (contabilidade, engenharia, intendência, arquitetura, etc.). Neste níveis existe	

		igualdade de tratamento e condições de promoção. A partir de 2003 iniciou-se o ingresso na Academia da Força Aérea para a formação de oficiais aviadoras ⁵⁹ . Podem chegar aos postos de vice-almirante na Marinha, tenente-brigadeiro-aviador na Aeronáutica e general de divisão no Exército.	
México	Sem informação	Mulheres com ensino médio podem participar das Forças Armadas ingressando na Escola Médica Militar, na Escola de Odontologia e na Escola de Enfermagem. Com ensino superior podem ingressar na Escola Superior de Saúde.	
Peru	Sem informação	Podem ingressar na Escola Técnica do Exército. Devem ter no máximo 23 anos e o 5º ano secundário completo.	
Venezuela	Sem informação	Podem ingressar na Escola técnica de Aviação Militar. Devem ter entre 16 e 25 anos e curso completo de bacharelado (nível médio) ou técnico superior.	
Chile	Sem informação	Mulheres são aceitas nas Forças Armadas nas funções de auxiliar de Enfermeira, ajudante de Fundos (datilógrafas). Devem ter entre 18 e 25 anos e o 4º ano de ensino médio.	
Colômbia	Sem informação	São aceitas na Escola Militar de Aviação. Devem ter entre 22 anos e o ensino médio completo.	
Uruguai	Sem informação	Podem ingressar na Escola Militar. Devem ter até 21 anos e o 6º ano de educação secundária completo.	
Bolívia	Sem informação	As mulheres podem fazer parte do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva. Os Institutos Educativos Militares outorgam igualmente à homens e mulheres diplomas acadêmicos nos níveis profissionais, técnicos superiores e médio equivalendo ao diploma universitário.	
Paraguai	Sem informação	Sem informação	
Equador	Sem informação	Sem informação	

Fonte: D'ARAÚJO, 2003 apud, SILVA 2006, p. 77.

⁵⁹ Acréscimos de Silva (2006)

ANEXO C

Tabela 1 – O processo de admissão das mulheres nas FFAA dos países da OTAN

País	Ano de admissão legal	Para alguns postos	Todos os postos
EUA	1948	1973	1993
Canadá	1951	1968	1989
França	1972	1973	1985
Reino Unido	1949	1991	1992
República Checa	1980	1980	1984
Países Baixos	1979	1979	1981
Bélgica	1975	1977	1981
Portugal	1992	-	-
Hungria	1996	1996	1996
Espanha	1988	1988	1998
Alemanha	1975	1975	-
Itália	1999	2000	-

Fonte: Committee on Women in the Nato Forces, *Year – in- Review 2001*, 2001 apud, ESCOBAR 2009, p. 56 e 57.

ANEXO D

Tabela 7 – Ingresso das mulheres nas Forças Armadas. Corpo de comando. Anos e patentes a que têm acesso

Região andina						
País	Ano de ingresso			Patentes, armas e serviços aos quais ascendem		
	Força Terrestre	Força Naval	Força Aérea	Força Terrestre	Força Naval	Força Aérea
Bolívia	1979 2002	Apenas administ.	2004	Não há restrições.		Não há restrições
Colômbia	Oficiais 1976 Suboficiais 1983	Oficiais 1984 Suboficiais 1997	Oficiais 1982	As oficiais ingressaram como Oficiais de Corpo Administrativo. A maior patente à qual ascendem é a de coronel no caso dos oficiais e a de primeiro sargento no caso dos suboficiais.	As oficiais ingressaram como oficiais executivas de Corpo de Mar e Logística. A maior patente à qual podem ascender é a de almirante. As oficiais executivas de Corpo de Navio e Logística. As suboficiais ascendem à patente de sargento maior.	As oficiais ingressam como oficiais de Corpo Administrativo. A maior patente à qual ascendem é a de coronel no caso das oficiais e a de primeiro sargento no caso das suboficiais. Atualmente há cadetes de escolas que podem ascender à patente de general no final de sua carreira.
Equador	2000	2003	2000	Armas de apoio de combate e de apoio de serviço de combate. Ascenso até a patente de coronel.	Especialistas. Ascenso até a patente de capitão de navio.	Especialistas, Ascenso até a patente de coronel.
Peru	1998	1998	1998	Engenharia de comunicações, material de guerra, intendência (Segundo vacantes por arma). Podem alcançar todas as patentes.	Todas as armas e especialidades à exceção de submarinistas e forças especiais. Podem alcançar todas as patentes.	Todas as armas inclusive piloto de combate. À exceção de forças especiais. Podem alcançar todas as patentes.
Venezuela	2001	2001	2001	Não há restrições.	Não há restrições.	Não há restrições.

Fonte: *Atlas comparativo da defesa*, RESDAL, 2006 apud, ESCOBAR 2009, p. 72 e 73.

ANEXO E

Tabela 3 – A mulher nas Forças Armadas latino-americanas. Ano de ingresso das mulheres na carreira de oficial.

País	Corpo profissional			Corpo de comando		
	Força terrestre	Força naval	Força aérea	Força terrestre	Força naval	Força aérea
Argentina	1982	1981	1982	1997	2001	2001
Bolívia	1982	-	-	2003	-	-
Brasil	1992	1980	1982	1998	-	-
Colômbia	1982	1984	1979	s/d	2002	2004
Chile	1974	-	1974	2000	2000	2000
Equador	s/d	s/d	s/d	2000	2000	2000
El Salvador	s/d	s/d	s/d	2000	2000	2000
Guatemala	1967	1967	1967	1996	2000	1996
Honduras	1970	1975	1970	1998	1998	1996
México	1938	1938	1938	-	-	-
Paraguai	1970	s/d	s/d	2003	2003	2003
Peru	s/d	s/d	s/d	1997	1998	1998
Uruguai	1996	1998	1994	1998	2000	1997
Venezuela	1980	1980	1980	2002	2002	2002

Fonte: Organismos e documentos oficiais detalhados em informes da RESDAL, 2001 apud, IEPADES 2009, p. 88.

ANEXO F - Postos e graduações da Força Aérea Brasileira**OFICIAIS GENERAIS**

Marechal-do-ar
Tenente -brigadeiro
Major-brigadeiro
Brigadeiro

OFICIAIS SUPERIORES

Coronel
Tenente- coronel
Major

OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS

Capitão

OFICIAIS SUBALTERNOS

Primeiro tenente
Segundo tenente
Aspirante-a-oficial

GRADUADOS

Suboficial
Segundo Sargento
Primeiro Sargento
Cabo
Taifeiro Mor
Soldado de Primeira Classe
Taifeiro de Primeira Classe
Soldado de Segunda Classe
Taifeiro de Segunda Classe

ANEXO G – Postos e graduações do Exército brasileiro

OFICIAIS GENERAIS

Marechal (somente em tempo de guerra).
General-de-exército
General-de-divisão
General-de-brigada

OFICIAIS SUPERIORES

Coronel
Tenente-coronel
Major

OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS

Capitão

OFICIAIS SUBALTERNOS

Primeiro-tenente
Segundo-tenente
Aspirante-a-oficial

GRADUADOS

Subtenente
Primeiro-sargento
Segundo-sargento
Terceiro-sargento
Taifeiro Mor
Cabo
Taifeiro de Primeira Classe
Taifeiro de Segunda Classe

ANEXO H – BOX METODOLÓGICO – A mulher brasileira nos espaços público e privado

Universo: mulheres brasileiras, com 15 anos de idade ou mais (61,5 milhões, *Censo IBGE 2000*)

Abordagem: aplicação de questionário estruturado, por meio de entrevistas pessoais e domiciliares por equipes compostas exclusivamente por pesquisadoras. Checagem posterior, com retorno aos domicílios, de 25% a 30% das entrevistas.

Amostra: 2.502 entrevistadas estratificadas em cotas de idade e em áreas urbana e rural, distribuídas geograficamente em 187 municípios de 24 estados das cinco macrorregiões do país (Norte, Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste). Capitais e municípios com mais de 500 mil habitantes tiveram inclusão obrigatória, com peso auto-representativo, e os demais municípios foram selecionados para representar seus pares, segundo controle de porte e mesorregião, conforme sua distribuição em tercis macrorregionais (municípios grandes, médios e pequenos).

Fontes: Contagem Populacional, IBGE, 1996, para a distribuição das cotas de idade e agrupamento dos municípios em tercis, e Censo IBGE 2000 para a ponderação urbano-rural (84% e 16%, respectivamente).

Margem de erro: + ou – dois pontos percentuais para os resultados com o total de amostra; três pontos para os resultados das perguntas aplicadas apenas na subamostras A ou B (1.254 e 1.248 entrevistas, respectivamente), com intervalo de confiança de 95%.

Data do campo: outubro de 2001.

Núcleo de Opinião Pública – FPA: sociólogos Gustavo Venturi (coordenador), Marisol Recamán (coordenadora-assistente) e Vilma Bokany (analista). Rita Dias: processamento de dados. (VENTURE, RECAMÁN, OLIVEIRA, 2004, Anexo)

ANEXO I – Trajes femininos a época da inserção



FONTE: Apendice III. Portaria nº 1950/81, do Ministro da Marinha



FONTE: Apêndice IV. Portaria nº 1950/81, do Ministro da Marinha

ANEXO J – Padrão de cabelo exigido







MILITAMARINST 108102-A ANEXO A2



MILITAMARINST 108102-A ANEXO A3



MILITAMARINST 108102-A ANEXO A 4