

HERMANN MOREIRA DE OLIVEIRA

A INSERÇÃO DO GÊNERO FEMININO NAS FORÇAS ARMADAS

Trabalho de Conclusão de Curso -
Monografia apresentada ao Departamento de
Estudos da Escola Superior de Guerra como
requisito à obtenção do diploma do Curso de
Altos Estudos de Política e Estratégia.

Orientador: Coronel EB Paulo Mauricio Rizzo
Ribeiro.

Rio de Janeiro
2015

Este trabalho, nos termos de legislação que resguarda os direitos autorais, é considerado propriedade da ESCOLA SUPERIOR DE GUERRA (ESG). É permitido a transcrição parcial de textos do trabalho, ou mencioná-los, para comentários e citações, desde que sem propósitos comerciais e que seja feita a referência bibliográfica completa.

Os conceitos expressos neste trabalho são de responsabilidade do autor e não expressam qualquer orientação institucional da ESG

Hermann Moreira de Oliveira

Biblioteca General Cordeiro de Farias

Moreira de Oliveira, Hermann.

A Inserção do Gênero Feminino nas Forças Armadas – Hermann Moreira de Oliveira. - Rio de Janeiro : RJ, 2015.

42 f.: il.

Orientador: Coronel EB Paulo Mauricio Rizzo Ribeiro.

Trabalho de Conclusão de Curso – Monografia apresentada ao Departamento de Estudos da Escola Superior de Guerra como requisito à obtenção do diploma do Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia (CAEPE), 2015.

1. Mulheres nas Forças Armadas. 2. Gênero feminino. 3. A inserção do segmento feminino. I.Título.

A todos da família que sempre me incentivaram e permitiram chegar até aqui, concluindo mais uma importante fase de minha vida.

A minha gratidão, em especial a Deus, pelas bênçãos e por essa singular conquista.

AGRADECIMENTOS

Aos meus professores de todas as épocas pelos ensinamentos basilares transmitidos ao longo de toda minha vida, fator de sucesso incontestado no aprendizado contínuo de novos conhecimentos.

Aos estagiários da melhor Turma do CAEPE pelo convívio fraternal, cordial e harmonioso de todas as horas.

Ao Corpo Permanente da ESG pelos ensinamentos e orientações que fizeram-me refletir, cada vez mais, sobre a importância de se estudar o Brasil com a responsabilidade implícita de ter que buscar melhores destinos à essa grande nação.

Nenhum de nós é tão bom quanto
todos nós juntos.

Ray Kroc

RESUMO

Esta monografia aborda a inserção do gênero feminino nas Forças Armadas como forma de contribuição para o enfrentamento institucionalizado às desigualdades de gênero e eliminação das diversas formas de discriminação contra a mulher, bem como demonstra sua integração nas Forças Singulares. Os principais objetivos deste estudo é identificar fatores que contribuem para uma participação maior das mulheres nas Forças Armadas e verificar as principais formas de participação do segmento feminino nas Forças Singulares. A metodologia adotada iniciou-se pelo levantamento de antecedentes históricos e dos marcos legais relacionados ao tema. Procedeu-se, então, uma pesquisa bibliográfica e documental, valendo-se da experiência do autor no trato deste tema, tudo com o propósito de estudar os fatores que contribuem para uma inserção eficaz das mulheres nas Forças Armadas, examinando a participação das mesmas nas Forças Singulares e as políticas institucionais de igualdade de gênero adotadas em consonância com o PNPM e a legislação vigente, ora recepcionada pelo ordenamento jurídico brasileiro. O campo de estudo delimitou-se às considerações genéricas e comuns às três Forças Armadas, apenas procurando apontar como está sendo processada a temática da inserção do segmento feminino, estando fora do escopo a particularização de cada Força no trato de suas legislações específicas. Assim sendo, analisa o conceito e a implementação da transversalidade, a concepção de um mecanismo e comissão de gênero, o papel atual da mulher nas Forças Armadas, o enfrentamento da discriminação, a violência contra as mulheres, particularmente o assédio sexual, as políticas necessárias ao combate dessa violência e a educação para a igualdade de gênero. A conclusão enfoca que a presença feminina nas Forças Armadas já é uma realidade nacional, cujo resultado desse processo tem-se mostrado à altura de uma sociedade cada vez mais justa e participativa nos temas envolvendo a Defesa Nacional, envolvendo políticas de igualdade e práticas adotadas que permitem uma inserção do gênero feminino desprovidas de quaisquer discriminações.

Palavras chave: Mulheres nas Forças Armadas. Gênero feminino. A inserção do segmento feminino.

ABSTRACT

This monograph approaches the inclusion of females in the military as a contribution to confront the institutionalized gender inequalities and eliminate various forms of discrimination against women and demonstrates their integration in the military services. The main objectives of this study is to identify factors that contribute to greater participation of women in the military and check the main forms of participation of the women's segment in the military services. The methodology began with a survey of historical background and legal frameworks related to the topic. The procedure was then a bibliographical and documentary research, drawing on the author's experience in dealing with this issue, all with the purpose of studying the factors that contribute to an effective integration of women in the military by examining their involvement in the military services and institutional gender equality policies adopted in line with the PNPM and current legislation, now hosted by Brazilian law. The field of study delimited to the general considerations and common to the three Armed Forces, just trying to point out how it is being processed the theme of women's segment insertion, being outside the scope of the particularity of each force in dealing with their specific legislation. Therefore, analyzes the concept and the implementation of transversalidade, designing a mechanism and gender commission, the current role of women in the military, combat the discrimination, violence against women, particularly sexual harassment, the policies needed to combat such violence and education for gender equality. The conclusion focuses on the female presence in the Armed Forces is already a national reality, the result of this process has proved worthy of a society ever more just and participatory on issues involving national defense, involving equality policies and practices adopted allow female insert devoid of discrimination.

Keywords: Women in the Armed Forces. Gender female. The inclusion of the female segment.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1	Primeira Oficial - General	20
FIGURA 2	Distribuição por postos/ Áreas de formação/ Marinha.	24
FIGURA 3	Distribuição por postos/ Áreas de formação/ Exército.....	25
FIGURA 4	Distribuição por postos/ Áreas de formação/ Aeronáutica	25
QUADRO 1	Cronograma de entrada das mulheres nas FFAA brasileiras	28
GRÁFICO 1	Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras 2001- 2014	29

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFA	Academia da Força Aérea
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
CNPM	Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres
DDR	Desarmamento, Desmobilização e Reintegração
END	Estratégia Nacional de Defesa
EsAEx	Escola de Administração do Exército
EsFCEEx	Escola de Formação Complementar do Exército
EUA	Estados Unidos da América
FFAA	Forças Armadas
MD	Ministério da Defesa
OMP	Operações de Manutenção da Paz
ONU	Organização das Nações Unidas
PNPM	Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
SPM-PR	Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	DESENVOLVIMENTO	15
2.1	CONCEITO E IMPLEMENTAÇÃO DA TRANSVERSALIDADE.....	15
2.2	CONCEPÇÃO DE UM MECANISMO E COMISSÃO DE GÊNERO.....	16
2.2.1	A Comissão de Gênero no MD	16
2.3	A MULHER NAS FORÇAS ARMADAS.....	17
2.3.1	A integração da mulher nas FFAA sob a ótica da igualdade no mundo do trabalho	17
2.3.2	A incorporação das mulheres nas FFAA – fatores contribuintes	19
2.3.3	A necessidade de preenchimento de cargos durante os conflitos	21
2.3.4	O novo cenário de guerras assimétricas	21
2.3.5	A mudança de valores culturais	22
2.3.6	A participação das mulheres nos espaços de poder e decisão nas FFAA	23
2.4	O ENFRENTAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO.....	31
2.4.1	O emprego da força não é pertinente às mulheres	32
2.4.2	A debilidade física feminina	32
2.4.3	O custo político em caso de morte de mulheres em combate	33
2.5	A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES – O ASSÉDIO SEXUAL.....	34
2.5.1	Políticas necessárias ao combate da violência contra as mulheres	35
2.6	EDUCAÇÃO PARA IGUALDADE DE GÊNERO.....	37
3	CONCLUSÃO	39
	REFERÊNCIAS	42

1 INTRODUÇÃO

O Estado Brasileiro está comprometido com a eliminação das diversas formas de discriminação contra a mulher e das desigualdades de gênero. É fato que essa questão perpassa todas as esferas da vida social e, para alcançar a efetividade pretendida, deve ser conduzida em todas as áreas de atuação governamental. Essa perspectiva de transversalidade está contemplada no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) e em seu Comitê de Articulação e Monitoramento, dos quais participa o Ministério da Defesa (MD).

A previsão de criação de mecanismos de gênero nos órgãos governamentais, entendidos como espaços para articulação destinados à inserção da perspectiva de gênero nos diversos setores, de modo a incorporar essa perspectiva na formulação das políticas pertinentes, visa permitir aquela transversalidade no âmbito intrasetorial. Os representantes dos ministérios no Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM receberam a atribuição de articular a criação e o funcionamento desses mecanismos nos respectivos órgãos, de acordo com o Regimento Interno daquele Comitê.

O conceito de gênero refere-se às construções sócio-culturais a partir da condição de sexo - feminino e masculino. Trata da atribuição de significados culturais para as diferenças de sexos, dando sentido para essas e, conseqüentemente, posicionando-as dentro de relações hierárquicas e/ou de poder. Em outras palavras, trata das diferenças socialmente construídas, que surgem da maneira como as sociedades organizam e hierarquizam as atribuições, atitudes e comportamentos entre mulheres e homens, não biológicas, mas sim socialmente construídas.

O que se propõe é erradicar as desigualdades de gênero decorrentes de discriminação sem, contudo, deixar de perceber as diferenças. Os mecanismos de gênero seriam as ferramentas indicadas para esse mister.

O principal precedente da demanda por mecanismos de gênero nos órgãos governamentais vem do movimento feminista, iniciado a partir de meados do século XIX com os movimentos pelo sufrágio e emancipação feminina nos Estados Unidos e na Europa Ocidental.

No Brasil, a luta pela emancipação feminina ocorreu nas primeiras décadas do século XX. Na década de 1970, as ações centraram-se em reivindicações pelas

creches, por uma divisão mais igualitária do trabalho reprodutivo (doméstico), pelo combate à violência contra a mulher, pela garantia dos direitos sexuais e reprodutivos, pelo acesso à educação e pela autonomia das mulheres.

Em 1979, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a mulher (CEDAW, sigla em inglês), que trata da discriminação contra a mulher em todos os campos: saúde, trabalho, violência e poder. Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil em 1984, com reservas, as quais foram retiradas em 1994.

O Movimento Feminista aderiu ao processo da Constituinte. Várias propostas das mulheres, incluindo temas relativos à saúde, família, trabalho, violência, discriminação, cultura e propriedade da terra, foram incorporadas à Constituição.

As políticas públicas foram o meio encontrado para tornar efetiva a garantia constitucional de que *“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”*, conforme previsto no art. 5º, inciso I, CF/88. Por intermédio de políticas públicas com recorte de gênero foi criado o primeiro Conselho Estadual da Condição Feminina, em 1983, e a primeira Delegacia de Polícia de Defesa da Mulher, em 1985, instituições que se disseminaram por todo o País. Em 1983, foi estabelecido o Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher e, em 1985, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.

Criada há doze anos, a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR) representa o reconhecimento por parte do Estado Brasileiro da necessidade de enfrentamento das questões de gênero de maneira institucionalizada. Desde então, o compromisso do governo federal com as políticas para as mulheres vem se concretizando por meio da implementação do PNPM, agora atualizado para o período 2013-2015.

O PNPM é elaborado a partir das deliberações das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres. Em 2004, foi realizada a 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (1ª CNPM), que envolveu mais de 120 mil mulheres em todas as regiões do País e ensejou a elaboração do I PNPM. Em 2007, ocorreu a 2ª CNPM, de cujas deliberações foi construído o II PNPM. Em 2011, aconteceu a 3ª CNPM, com 200 mil participantes em todo País, que deliberou pela atualização do II PNPM, reafirmando o compromisso do Estado por meio de ações transversais, passíveis de controle social pela atuação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM).

O PNPM pressupõe a transversalidade na sua elaboração, gestão e implementação. Requer uma articulação em três dimensões: entre os órgãos de governo (intersetorial); entre governos federal, estaduais, municipais e distrital (federativa); e entre Estado e a Sociedade (participação e controle social).

Muito além da criação da Comissão de Gêneros, tratar o tema de maneira “transversal” no contexto brasileiro significa atentar para as especificidades e demandas das mulheres nas políticas públicas desenvolvidas em cada área governamental.

Como todas as questões sociais vivenciadas no Brasil e no mundo, as questões de gênero são reproduzidas nas Forças Armadas brasileiras, merecendo a especial atenção por parte dos diversos órgãos do MD e das Forças Singulares, visto que as mulheres correspondem a uma parcela crescente dos efetivos militares, integram a “família militar” e estão presentes em qualquer cenário em que as Forças atuem no cumprimento de suas missões constitucionais, seja na Defesa da Pátria e de Garantia da Lei e da Ordem, nas Operações de Paz e nas Ações Subsidiárias.

O engajamento do MD fica evidente ao acompanhar a realização das conferências e ao firmar uma Carta de Intenções com a ONU, visando à cooperação em treinamento das tropas de paz em questões de gênero; à promoção de atividades de cooperação sul-sul sobre o tema; ao desenvolvimento de programas com foco na utilização de práticas esportivas com enfoque em gênero para a promoção da paz e do desenvolvimento, bem como à implementação da Resolução nº 1325 do Conselho da ONU no Brasil.¹ Em 2014, foi criada a Comissão de Gêneros do MD.

Alinhado com os propósitos firmados com a ONU Mulheres, em 2012, o MD pactuou com a SPM-PR um Protocolo de Intenções, que deu origem às ações voltadas para o enfrentamento de desigualdades de gêneros nos contextos humanitários.

A análise a seguir apresentada procurará traçar considerações a respeito da inserção do gênero feminino nas Forças Armadas, a fim de demonstrar se essa decisão institucional contribui ou não para o enfrentamento às desigualdades de

¹ No contexto da implementação da Resolução nº 1325, a ONU Mulheres desenvolve um trabalho com foco no aumento da participação feminina em processos decisórios de atividades de paz e segurança, na promoção da incorporação do enfoque de gênero em atividades de pacificação, recuperação e reconstrução, na proteção de mulheres afetadas por conflitos e no avanço da condição das mulheres em situações de pós-conflito.

gênero e eliminação das diversas formas de discriminação contra a mulher e de constatar se as mulheres estão integradas nas Forças Armadas.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 CONCEITO E IMPLEMENTAÇÃO DA TRANSVERSALIDADE

O conceito de transversalidade tem sua origem a partir de uma tradução de “gender mainstreaming”, cuja adoção pelas Nações Unidas ocorreu na Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial das Mulheres², em Beijing, China, em 1995.

Tal conceito no Brasil, vem sendo utilizado no sentido de garantir a incorporação da melhoria do “status” das mulheres em todas as situações.

Não há que se falar de políticas públicas neutras em relação à condição de gênero, e para cada ação política executada, é imperativo se questionar se o que se propõe elimina ou reforça visões e esteriótipos discriminadores associados ao masculino e feminino.

A gestão transversal direciona para uma articulação horizontal dos vários órgãos do governo federal, bem como entre este e os governos estaduais, municipais e distrital, visando influenciar a correta formulação e execução das políticas públicas.

Com o objetivo de sistematizar e integrar as ações que resultam nas políticas para as mulheres, assim como garantir o devido compartilhamento de responsabilidade pelos órgãos governamentais, foi aprovado o supracitado PNPM e instituído o mencionado Comitê de Articulação e Monitoramento, por meio do Decreto nº 5390, de 8 de março de 2005, ampliado em 2013 com a inclusão do MD (Decreto nº 7959, de 13 de março de 2013), cuja coordenação está a cargo da SPM – PR.

Uma vez instituído o mecanismo de gênero nos ministérios, torna-se-á mais fácil a atuação daquele Comitê, permitindo um avanço das políticas para as mulheres nos diversos setores.

² A Conferência Mundial sobre as Mulheres é uma atividade realizada pela Comissão sobre o Status da Mulher (CSW), pertencente ao Conselho das Nações Unidas Económico e Social (ECOSOC), que tem como objetivo desenvolver políticas para superar os obstáculos relacionados com os direitos das mulheres em diferentes esferas da vida, tanto económicos e sociais como direitos civis, políticos e educacionais.

2.2 CONCEPÇÃO DE UM MECANISMO E COMISSÃO DE GÊNERO

Com o intuito de traduzir as questões de gênero a serem incorporadas nas políticas e ações concretas a serem implementadas, institui-se o Mecanismo de Gênero, responsabilizando-se pela interlocução do órgão considerado e os membros das instâncias decisórias do órgão governamental.

Já a Comissão de Gênero seria a instância indispensável para a existência do Mecanismo e para a efetividade de suas ações. Essa Comissão é, pois, uma estrutura colegiada integrada por representantes das diversas áreas finalísticas da instituição, do setor de recursos humanos, da assessoria de comunicação, de empresas vinculadas e do Gabinete do Ministro, conferindo-lhe uma importância ainda maior.

É importante salientar que tal Comissão deve estar em consonância com o PNPM e demais princípios norteadores elencados nas conferências nacionais de políticas para as mulheres: a igualdade e respeito à diversidade, a equidade, a autonomia das mulheres, a universalidade das políticas, a laicidade do Estado, a transparência dos atos públicos e a participação e controle social.

Atuando junto às diferentes estruturas dos órgãos governamentais, deve a Comissão de Gênero comprometer e sensibilizar toda a instituição no sentido de dotá-la de uma visão transversal a todas as ações executadas, a fim de garantir o cumprimento de todo o arcabouço jurídico ratificado pelo País relativos aos direitos humanos das mulheres; implementar políticas de ação afirmativa como instrumento necessário ao exercício dos direitos e liberdades fundamentais para as mulheres; capacitar servidores públicos em gênero e direitos humanos, garantindo a implementação de políticas públicas voltadas para a igualdade; garantir a alocação de recursos orçamentários para a implementação de políticas públicas para as mulheres; garantir a participação e o controle social na formulação, implementação, monitoramento e avaliação das políticas públicas; e promover a igualdade de gênero.

2.2.1 A Comissão de Gênero no MD

Atualmente, há em torno de 24 mil mulheres³ nas Forças Armadas, representando aproximadamente 7,6% do total, com previsão de aumento, quantitativo e qualitativo, em função de recentes mudanças nos requisitos para ingresso nas carreiras militares, como por exemplo, a matrícula nas escolas de formação de oficiais e sargentos.

Esses novos avanços e outros que hão por vir exigem censo acurado devido à natureza muito peculiar das atividades militares, e em atenção às diferenças estritamente biológicas entre homem e mulher, não significando diferenciação para o exercício das mesmas funções e ocupação dos mesmos cargos.

É fundamental conhecer as experiências das Forças Armadas de outros países, respeitadas as diferenças culturais, a fim de evitar o cometimento de erros lá ocorridos.

Conforme já mencionado, a preocupação com as questões de gênero está presente nas missões de Defesa da Pátria, de Garantia da Lei e da Ordem, nas Operações de Manutenção Paz e nas Ações Subsidiárias. São emblemáticas o resultado das ações em que as mulheres tomaram parte após a devida capacitação.

Devido ao relato supracitado, entende-se que a implementação da Ação 1.4 do PNPM 2013- 2015⁴, no MD, poderá contribuir para aperfeiçoar o tratamento das questões de gênero por este Ministério, em vista da necessidade de se ter um fórum consultivo para avaliar essas questões, observando as especificidades da Defesa. Daí a decisão pela criação da Comissão de Gênero do MD em 2014.

2.3 A MULHER NAS FORÇAS ARMADAS

2.3.1 A integração da mulher nas Forças Armadas sob a ótica da igualdade no mundo do trabalho

Já está pacificado a importância da continuidade das políticas de autonomia das mulheres como mola propulsora de políticas e ações do poder público que são

³ Informação fornecida em reunião da Comissão de Gênero.

⁴ Estímulo à capacitação profissional de mulheres e a sua inserção em ocupações que não reforcem a divisão sexual do trabalho.

reivindicadas pela sociedade. Essa idéia é corroborada no capítulo 1 do PNPM 2013-2015:

A autonomia econômica e a igualdade entre as mulheres e homens no mundo do trabalho estão fundamentadas em ações específicas que visam à eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase na erradicação da pobreza e na garantia de participação das mulheres no desenvolvimento do Brasil.

A inserção das mulheres nas Forças Armadas não deixa de ser também um tema de Direitos Humanos, haja vista tratar do acesso da mulher na profissão militar, cidadã que é ao gozar da plenitude de seus deveres e direitos.

A condição de gênero não pode ser motivo de exclusão da participação nas atividades das Forças Singulares, respeitadas as especificidades de uma carreira que exige o exemplo e a liderança em todos os momentos. Uma vez verificada a referida exclusão, fica evidente uma situação de desigualdade, quando comparadas ao homem.

Diante disso, fica claro que o argumento de alijar as mulheres dos temas bélicos poderia ser interpretado como falta de igualdade de direitos e oportunidades, ainda que, perante a sociedade, sobressaia o sentimento de proteção.

A representatividade do gênero feminino nas Forças Armadas corrobora com a idéia de democratização institucional, possibilitando em última análise a integração de homens e mulheres em prol do exercício da cidadania, voltado para o desenvolvimento de novas capacidades nacionais.

Dessa forma, tal representatividade contribui para afastar preconceitos como o racismo e o xenofobismo, ou ainda, diferenças religiosas, contribuindo para uma sociedade mais igualitária e mais forte.

Num relato retrospectivo, verifica-se em tempos passados, que a integração de grupos sociais, muito contribuiu para o crescimento econômico, social e político, formando uma sociedade mais coesa. Como exemplo, pode-se citar aqueles que outrora estiveram marginalizados e foram chamados a desempenhar importante papel em determinados momentos cruciais para a nação brasileira.

Durante a Guerra do Paraguai, o maior dos conflitos sul-americano, pôde-se constatar brancos e escravos de origem africana, unidos por um ideal comum, defendendo o país do jugo paraguaio, dando mostras de um esforço comum voltado para a satisfação de um desejo nacional a favor de uma sociedade mais igualitária.

Nesse contexto, pode-se afirmar que não há mais espaço para a discriminação de gênero, impondo também às Forças Armadas um papel de guardião da liberdade, da igualdade e da cidadania no seu conceito mais amplo.

Da mesma maneira que os escravos, então discriminados no século XIX, pertenceram às fileiras do Exército, conquistando inclusive patentes elevadas pelo critério da meritocracia, também a inserção das mulheres nas Forças Singulares, no século XX, contribuiu para a redução das desigualdades de gênero e maior participação nos espaços de poder.

Desta feita, pode-se afirmar que a existência de Forças Armadas mais inclusivas, não só as tornam mais democráticas, como também favorece a consolidação de uma sociedade mais democrática.

Assim sendo, a integração da mulher nas Forças Singulares contribui para uma maior igualdade no mundo do trabalho e para o exercício da cidadania plena.

2.3.2 A incorporação das mulheres nas Forças Armadas – fatores contribuintes

A participação das mulheres nas Forças Armadas, de um modo geral, passou a ser mais expressiva nos últimos 25 anos, ainda que de forma menos quantitativa tenha ocorrido na 2ª Guerra Mundial⁵.

Nos últimos anos, muito foi realizado para integrar as mulheres nas lides castrenses de maneira perene e ampla, tendo como principal consequência o aumento gradual no efetivo.

Essa integração tem ocorrido de forma voluntária para as mais diversas atividades, uma vez que o serviço militar não é obrigatório para o segmento feminino, conforme legislação em vigor⁶. Alguns países cujo serviço militar não é obrigatório, como Alemanha, Equador, Venezuela, dentre outros, o recrutamento voluntário tornou-se um importante instrumento para cooptação das mulheres, favorecendo o preenchimento de cargos.

⁵ Existe uma importante e excepcional participação histórica da época da Segunda Guerra Mundial, quando um número considerável de enfermeiras se alistou voluntariamente. Elas receberam adestramento militar e de enfermagem e foram enviadas ao teatro de operações europeu para tratar de feridos.

⁶ § 2º do art. 1º da Lei nº 4375, de 17 de agosto de 1964 – Lei do Serviço Militar.

É evidente que no início dessa incorporação houve barreiras e desafios a serem vencidos. Aquele ambiente castrense eminentemente masculino teve que ser orientado no sentido da aceitação da mulher nas Forças Armadas.

Porém essa incorporação, inicialmente custosa, colaborou para preencher os diversos claros existentes nas estruturas organizacionais das Unidades Militares, além de reforçar ainda mais o processo democrático vivido pelo país.

O que se mostra interessante é que a procura da mulher para ingressar nas Forças Armadas tem aumentado⁷ com o passar dos anos, caracterizando assim uma nova concepção de “sexo frágil”.

Consciente que essa incorporação é lenta e trabalhosa de se planejar e executar, vê-se atualmente mulheres bem adaptadas à vida castrense.

Não diferente do que ocorreu em outros países como Israel, Argentina, Bolívia e Chile, a inserção do gênero feminino nas Forças Armadas brasileiras também foi penosa, sendo necessárias adaptações diversas e nova legislação. Hoje muitas mulheres participam da tomada de decisões, ocupando altos cargos nas estruturas organizacionais.

Figura 1 – Primeira Oficial General



Fonte: *site* do Ministério da Defesa

⁷ Ministério da Defesa. Disponível em: <<http://www.defesa.gov.br/index.php/component/content/article/2-uncategorised/12854-presenca-de-mulheres-e-cada-vez-maior>>. Acesso em: 07 jun 2015

2.3.3 A Necessidade de preenchimento de cargos durante os conflitos

É possível constatar que o ingresso de mulheres nas Forças Armadas ocorreu de forma mais proeminente durante as situações de crises ou emergências.

A necessidade imperativa do preenchimento de cargos muitas vezes adveio da quantidade de homens em números insuficientes recrutados, em sua grande maioria para a frente de combate.

Algumas especialidades como enfermagem atraíram o interesse das mulheres visando contribuir com o esforço de guerra. Foi assim na 2ª Guerra Mundial, onde mulheres brasileiras integraram a Força Expedicionária Brasileira.

Via de regra as circunstâncias de crises demandam uma mobilização de grandes quantidades de cidadãos, justificando assim uma participação maior do segmento feminino. Entretanto pode-se constatar que, antigamente, terminado o conflito, essa participação não era mantida, haja vista o retorno das mulheres a seus tradicionais papéis na sociedade.

2.3.4 O Novo cenário de guerras assimétricas

O combate assimétrico já é uma realidade dos atuais conflitos, exigindo a presença feminina na área de operações, a fim de facilitar a execução de diversas ações voltadas para o controle da população.

O modo peculiar de agir, de fazer uma abordagem ou até mesmo uma revista de pessoal exige que o decisor solicite mulheres para essas diversas missões. Assim tem sido a necessidade da presença feminina nas missões de paz das Nações Unidas.

É importante salientar que, por ocasião da elaboração do manual do Batalhão de Infantaria de Força de Paz da ONU, foi levantada a necessidade de haver uma equipe, composta essencialmente por mulheres, que deveria fazer a aproximação junto às mulheres da população local, sendo fundamental a presença do segmento feminino militar para compor tal equipe.

As mulheres e os homens enfrentam e sofrem com o combate de maneira diferente e, portanto, também entendem a paz de forma diferente. Reconhecer e integrar estas diferenças em todos os aspectos das Operações de Manutenção da

Paz (OMP) é essencial para o êxito dos esforços das missões de paz. À medida que as atividades de manutenção da paz têm evoluído para um enfoque humanitário mais amplo, a mulher tem participado ainda mais das OMP⁸.

As mulheres estão desdobradas em todas os componentes – policial, contingentes militares e civis - e tem trazido um efeito positivo nas OMP, tanto no apoio ao papel das mulheres na consolidação da paz, como na proteção dos direitos das mulheres, além de servir como modelo para a população local em sociedades patriarcais, fazendo valer seus direitos e participando do processo de paz.

O aumento de mulheres em OMP assegura a participação das mulheres locais nos processos pós-conflitos, ajuda na comunicação com a sociedade em diversas situações, dentre as quais pode-se citar os processos eleitorais, de Desarmamento, Desmobilização e Reintegração (DDR) e de violência causada por gênero.

Assim afirmou o General Ramos, *Force Commander* da MINUSTAH entre 2011 e 2012, durante o *Workshop* sobre Proteção de Mulheres em Operações de Manutenção da Paz das Nações Unidas, no Rio de Janeiro, em 2014:

o Exército Brasileiro pretende aumentar a participação de mulheres em OMP. No entanto, pelo fato de ainda não haver oficiais mulheres combatentes formadas na AMAN, este número ainda é pequeno. A partir de 2017, a Academia receberá cadetes mulheres, o que possibilitará um número maior de mulheres nas OMP na qual o Brasil participa.

A informatização do ambiente de trabalho e a burocratização cada vez maior em tempo de paz também têm mudado o perfil do soldado e aumentado o número de atividades não relacionadas diretamente com os combates, como acontece nas áreas da administração e da saúde, e portanto passíveis de serem desempenhadas também por mulheres.

2.3.5 Mudança de valores culturais

A mudança de valores culturais da sociedade é um dos principais fatores de integração das mulheres nas Forças Armadas.

⁸ Informação fornecida no *Workshop* sobre Proteção de Mulheres em Operações de Manutenção da Paz das Nações Unidas, no Rio de Janeiro, Brasil, de 24 a 28 de novembro de 2014, promovido pelo Governo Federal.

As mulheres têm lutado por direitos iguais tanto na esfera privada como na pública, demandando sua inclusão por intermédio de ações judiciais e políticas.

A emancipação da mulher em muito contribuiu para sua participação nas atividades laborais. Essa mudança de valores modificou a forma de ver da sociedade, exigindo do legislador, regras novas para a ocupação de cargos passíveis de serem preenchidos pelas mulheres.

Esse processo de inclusão da mulher nas Forças Singulares tem ocorrido de forma gradual e perene, sendo importante ressaltar que o sucesso dessa incorporação está diretamente relacionado com a aceitabilidade do público em geral, bem como da mudança de conceitos e valores de pessoas que integram esse ambiente majoritariamente masculino, mas que atualmente oferece igualdade de condições e oportunidades independentemente do gênero, bastando a meritocracia e o cumprimento de requisitos exigidos pelo cargo⁹ a ser ocupado.

2.3.6 A participação das mulheres nos espaços de poder e decisão nas Forças Armadas

O posicionamento da mulher em espaços de poder e decisão favorece o surgimento e desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, justa e equilibrada. Tal posicionamento está explícito no capítulo 5 do PNPM 2013-2015:

a construção de uma sociedade justa e democrática passa necessariamente pela igualdade entre mulheres e homens. Hoje, todas as organizações internacionais e acordos entre os países indicam como recomendações a ampliação da presença das mulheres nos espaços de poder e de decisão, assim como a implementação de medidas que favoreçam e contribuam para a participação das mulheres como um importante aspecto da construção cidadã.

Essa assertiva pode ser exemplificada com as recomendações contidas na CEDAW¹⁰, nas Conferências Internacionais do Cairo, Beijing, Durban, entre outras.

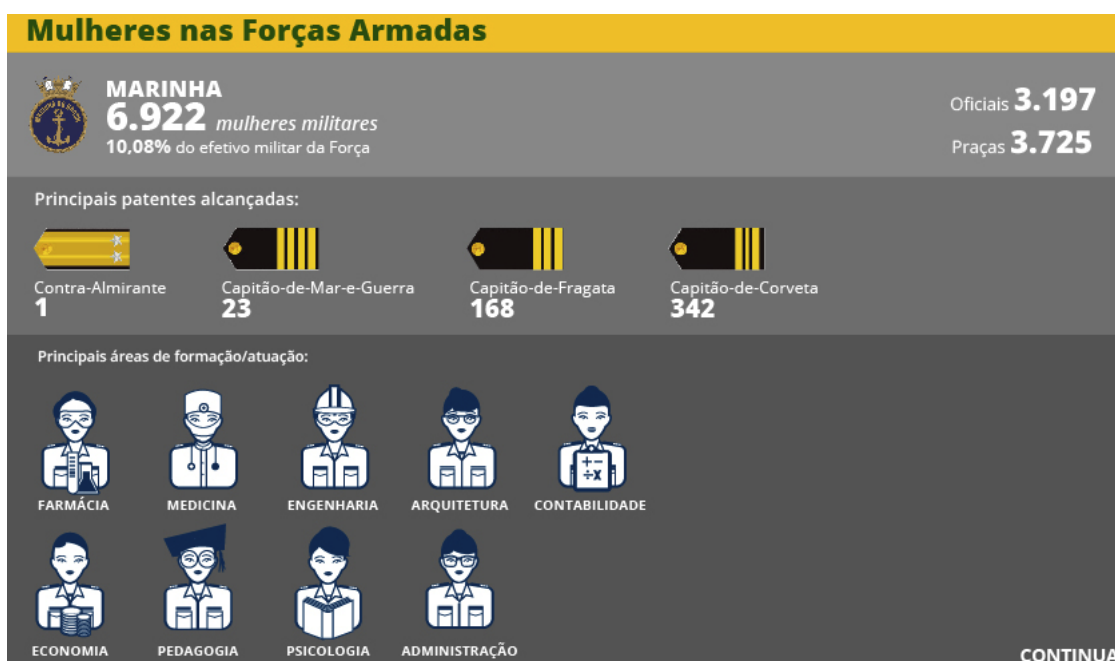
⁹ Conforme dispõe o art. 21 da lei nº 6880, de 9 de dezembro de 1980, os cargos militares são providos com pessoal que satisfaça aos requisitos de grau hierárquico e de qualificação exigidos para o seu desempenho.

¹⁰ A Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher foi adotada pela Assembleia Geral em 18 de dezembro de 1979, e entrou em vigor em 3 de setembro de 1981. A Convenção é constituída por um preâmbulo e 30 artigos, sendo que 16 deles contemplam direitos

Conforme explanado anteriormente, a mulher tem condições de ocupar quase a totalidade dos cargos nas Forças Armadas, bastando para isso preencher os requisitos inerentes às funções específicas.

No âmbito institucional, as três Forças Armadas estão implementando políticas pró-equidade de gênero, voltadas a aumentar o número de mulheres incorporadas nas carreiras, reduzindo, assim, as restrições para o ingresso em armas, especialidades e funções, particularmente referentes a comando e combate. Atualmente, o número de mulheres nas Forças Armadas brasileiras está em torno de 7,6% e a maioria é composta por médicas, enfermeiras, professoras, advogadas, nutricionistas, psicólogas, pedagogas e dentistas.

Figura 2 – Distribuição por postos/ Áreas de formação/ Marinha

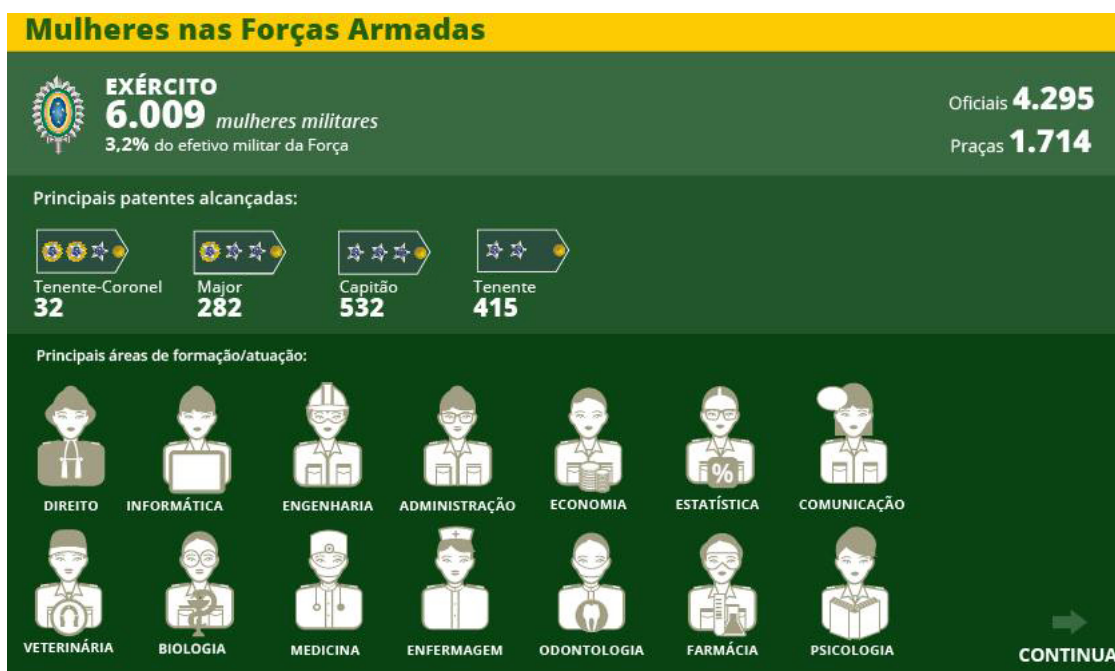


Fonte: *site* do Ministério da Defesa

substantivos que devem ser respeitados, protegidos, garantidos e promovidos pelo Estado. Em seu artigo 1º, a Convenção define “discriminação contra a mulher” como sendo:

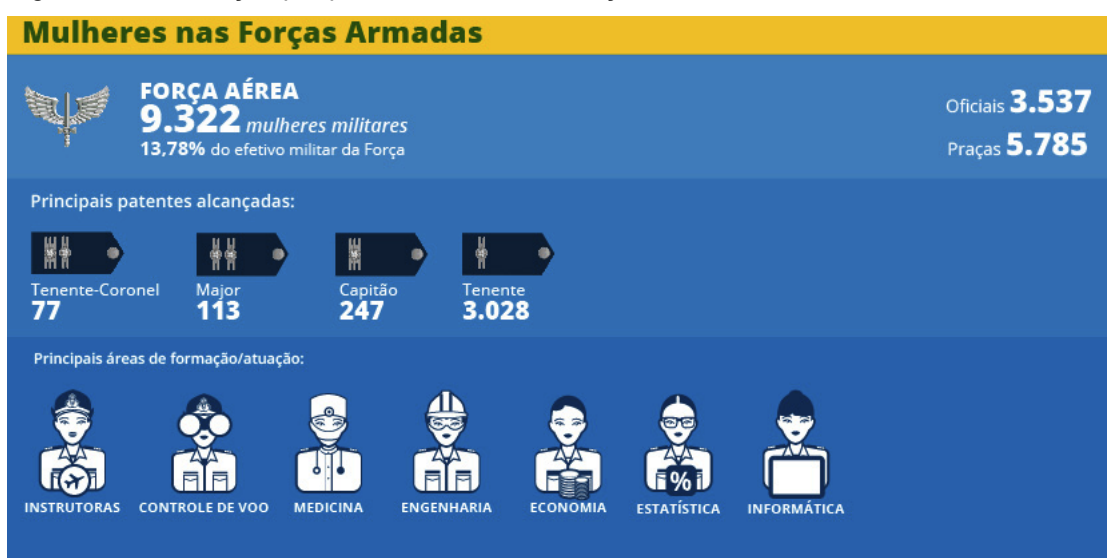
“[...] toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.

Figura 3 – Distribuição por postos/ Áreas de formação/ Exército



Fonte: *site* do Ministério da Defesa

Figura 4 – Distribuição por postos/ Áreas de formação/ Aeronáutica



Fonte: *site* do Ministério da Defesa

A incorporação das mulheres nas Forças Armadas brasileiras ocorreu em momentos e contextos distintos em cada Força, tendo em vista as particularidades e especificidades de cada uma delas. Tal evento deu-se nos corpos auxiliares femininos, nas áreas da saúde e administrativas, separada, portanto, do ingresso dos homens.

É importante salientar que, durante a 2ª Guerra Mundial, mulheres voluntárias

foram empregadas pelo Exército como enfermeiras nos campos de batalha da Itália.

Passado esse advento, a Marinha foi a primeira a abrir as portas, através do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, seguida da Aeronáutica, através, também, do Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica, criados respectivamente em 1980 e 1982. No Exército, a entrada de mulheres ocorreu 12 anos depois, em 1992, quando puderam ingressar na Escola de Administração do Exército (EsAEx)¹¹, hoje denominada Escola de Formação Complementar do Exército (EsFCEEx), passando a compor o Quadro Complementar de Oficiais, junto com os homens.

Salienta-se que existe ainda a convocação voluntária de oficiais e sargentos temporárias no Exército, cuja permanência na Força poderá perdurar por até 9 anos e com o devido “[...] *recrutamento representativo da sociedade brasileira* [...]”, conforme dispõe a Estratégia Nacional de Defesa (END 2008), no nº 2 do item II – Medidas de Implementação.

Esta fase inicial da incorporação, portanto, foi reflexo de uma divisão tradicional sexual da sociedade, sendo o segmento feminino autorizado a participar de funções normalmente desempenhadas por mulheres. Esse impedimento foi-se reduzindo com o tempo, na medida que as Forças conseguiram adequar-se a essa nova realidade, por meio de construção de instalações, formulação de normas e capacitação de pessoal.

Atualmente, a Força Aérea autoriza o ingresso feminino em arma de combate. Desde 2003, as mulheres podem participar do Curso de Formação de Oficiais Aviadores da Academia da Força Aérea (AFA), e atuam, portanto, em situação de combate como pilotos de caças, helicópteros e aviões de transporte e carga.

É inquestionável os recentes avanços relativos a uma política pró-igualdade de gênero nas três Forças Armadas.

Desde 2012, a Marinha conta com uma mulher no nível de generalato, a Contra-Almirante Dalva Mendes. Em 2014, a primeira turma de 12 aspirantes mulheres ingressou na Escola Naval do Rio de Janeiro¹². No Exército, em conformidade com a Lei 12.705/2012, as primeiras mulheres poderão ingressar em

¹¹ A EsAEx forma pessoal das seguintes áreas: administração, direito, informática, ciências contábeis, economia, estatística, relações públicas, psicologia e enfermagem. Também forma professores das áreas de biologia, física, geografia, história, inglês, português, matemática e química.

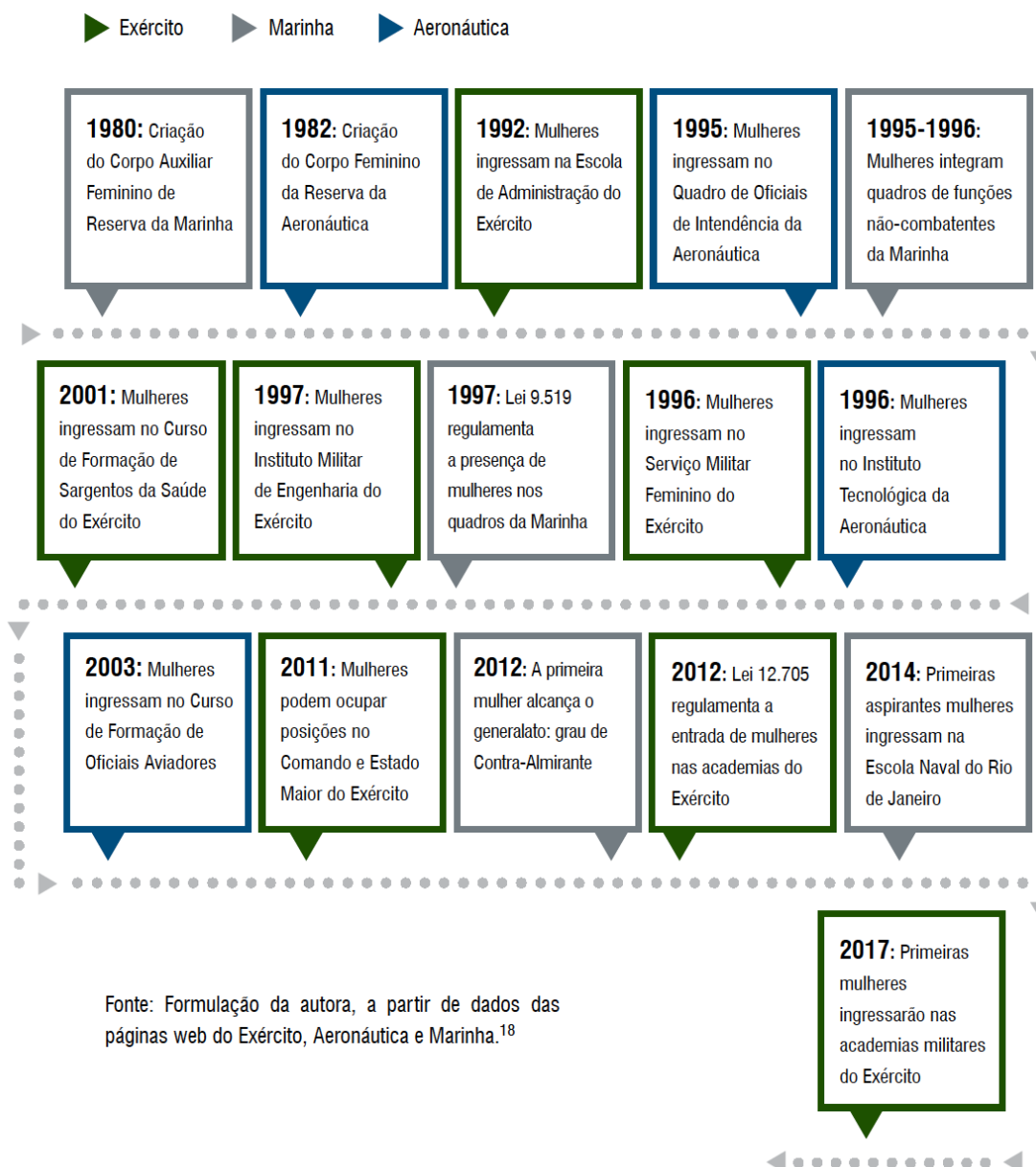
¹² Sua atuação resume-se às áreas de Administração, Contabilidade Geral e de Custo, Orçamento, Finanças, Abastecimento, Logística e Auditoria, entre outras.

posições combatentes na Academia Militar e nas escolas de formação de sargentos¹³, que têm, até 2017, para efetuar as mudanças necessárias para recebê-las. Na tradicional Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), as mulheres terão acesso às armas de combate. Hoje há militares do segmento feminino no posto de tenente coronel, o mais alto já alcançado no Exército Brasileiro.

¹³ Ressalta-se o previsto no art. 83 da lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996 – LDB: o ensino militar é regulado em lei específica, admitida a equivalência de estudos, de acordo com as normas fixadas pelos sistemas de ensino.

Conforme salienta o Relatório Final 001/14 – Sect Exec SiCaFEx, fruto da realização do Seminário de Integração do Sistema de Capacitação Física do Exército, foi observado em exércitos de nações amigas que, em estabelecimentos de ensino, as mulheres cumprem as mesmas tarefas operacionais dos homens e se recusam a receber ajuda para completá-las.

Quadro 1: Cronograma da entrada das mulheres nas Forças Armadas brasileiras



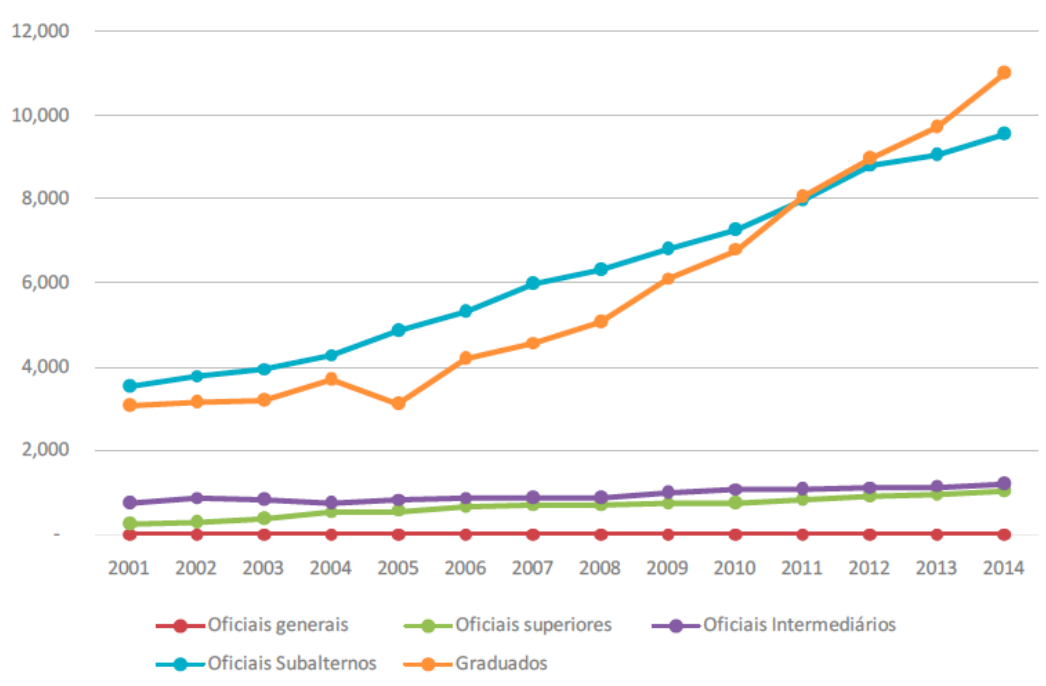
Fonte: Giannini, p. 14

Em 2014, havia 24.653 mulheres nas Forças Armadas, representando aproximadamente 7.6% do efetivo total. Encontram-se, geralmente, nas áreas técnica, administrativa e de saúde, à exceção da FAB, que forma aviadoras desde 2006.

Apesar de a FAB ter o menor efetivo total (homens e mulheres) quando comparada com as outras Forças, é nela que a presença feminina se destaca em números absolutos: há 9.322 militares mulheres, contra cerca de 6.009 do Exército e 6.922 da Marinha. Estima-se que estes números crescerão a partir de 2017.

Conforme demonstra o gráfico abaixo, a maior parte das militares brasileiras são graduadas e oficiais subalternos -- encontram-se, portanto, na base da hierarquia. No entanto, é significativo o número de oficiais em geral e, se somadas todas as categorias, superam em número as militares graduadas. A principal razão é que a maioria destas militares é profissional, como médicas, advogadas e professoras, e está no Quadro de Oficiais.

Gráfico 1: Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras 2001- 2014



Fonte: Giannini, p. 14

A presença qualitativa (e quantitativa) das mulheres nas Forças Armadas tem relação direta com sua atuação nas Forças de Paz da ONU. A ausência de mulheres em posições de combate nas Forças Armadas brasileiras, em particular no Exército (que mais envia efetivos a missões de paz), significa que são poucas as militares brasileiras enviadas a missões de paz e que nenhuma delas estariam em contato com a população local exercendo atividades de proteção. A exceção são as que atuam na área de saúde, principalmente, que têm algum contato com a população durante atividades civil-militares em locais como o Haiti.

Em comparação com outros países e devidamente evidenciado no Seminário Internacional de Israel, verifica-se que em alguns deles a presença da mulher concentra-se nas áreas administrativa e burocrática, porém com uma abertura gradual

nas demais áreas, mediante o atendimento dos requisitos exigidos pelo cargo a ser ocupado.

Essa exclusão de posições de combate ocorre em diversos países. Em alguns países como EUA, Holanda e Reino Unido¹⁴, as mulheres integravam unidades específicas e exclusivas para esse segmento.

No entanto, com o passar do tempo, essas Unidades foram extintas e a participação das mulheres foi estendido a outras funções de apoio ao combate e de combate.

Ainda assim é importante frisar que alguns países como Guatemala, Guiana, Índia, Japão, Suriname e Peru, nem todas as armas de combate estão abertas às mulheres.

Já em países como Argentina, El Salvador, Equador¹⁵, Espanha, França, Israel, México, Moçambique, Polônia, Portugal, Alemanha¹⁶, Venezuela e Uruguai é permitido o ingresso das mulheres em todas as armas de combate.

Em participação nos Seminários Internacionais de Gêneros na Argentina e Israel¹⁷, ficou evidente que a participação das mulheres nas armas de combate sofre uma acomodação natural com o passar dos anos, ficando em torno de 10% do efetivo total da Força.

No início a procura é grande, porém problemas como gravidez, exigência física e psicológica, incapacidade de realização de provas de combate fazem com que as mulheres abandonam o curso.

Tal fato gerou um problema sério na atualidade, haja vista o elevado número de cargos vazios deixados pelas mulheres e com reflexo negativo no plano de

¹⁴ Conforme Relatório nº 02/2014 da Aditância do Exército Brasileiro no Reino Unido, a existência de mulheres na composição dos efetivos daquele país é da ordem de 14%.

¹⁵ Na Escola Superior Militar Eloy Alfaro possui, em seus quadros, cadetes do segmento feminino, conforme consta do Relatório de missão no exterior – PVANA X14/146 – Intercâmbio entre cadetes brasileiros e o Exército Equatoriano.

¹⁶ Conforme constante do Relatório de missão no exterior – Curso de Comandante de Unidade Logística, na Alemanha, o segmento feminino é bastante presente nas Forças Armadas Alemãs. As mulheres desempenham funções comuns aos homens, seja na área logística, técnica, administrativa ou operacional. Existem militares mais antigos que vêem este fato como uma vantagem, porém muitos outros falam que as Forças Armadas perderam um pouco de sua capacidade de combater a partir do momento em que as mulheres puderam assumir funções comuns em todas as áreas.

¹⁷ Informação fornecida no Idf Ground Forces International Talks in the Field of Human Resources, 2014, Israel e no intercâmbio com a Direção Geral de Pessoal e Direção Geral de Educação do Exército Argentino, 2013, Argentina.

carreira e na operacionalidade da Força, tendo em vista a impossibilidade de recompletamento em menos de 7 anos.

Países como Israel e EUA optaram em permitir o ingresso gradual nas Forças Armadas, minimizando o risco de se defrontarem com cargos vazios com o passar dos anos.

A Argentina também autorizou o ingresso de mulheres de forma gradual no Exército (cerca de 10%) e decorridos 15 anos, o acesso é irrestrito e está na faixa de 10% em relação ao efetivo dos homens, sendo pequena a presença na linha bélica.

Essa situação argentina de grande procura inicial feminina, acima descrita, teve como principal motivo, o fato de ter estabelecido índices de testes físicos diferenciados para homens e mulheres, quando do ingresso do segmento feminino na Força Terrestre. Hoje em dia, fruto da experiência, os índices exigidos para as mulheres são idênticos aos dos homens, reduzindo a ocorrência de cargos vazios e preservando a operacionalidade.

No Seminário Internacional de Israel, com a presença de oficiais representantes dos EUA, Uruguai, França, Canadá, Brasil, Itália e Reino Unido ficou evidente que os índices das tarefas operacionais a serem exigidos para as mulheres, na maioria desses países, devem ser os mesmos dos homens, haja vista que os cargos a serem ocupados e as funções a serem desempenhadas serão os mesmos do gênero masculino.

O Canadá foi o primeiro dos países a concluir os estudos que definiram quais as exigências para cada cargo a ser ocupado, eliminando quaisquer diferenças quando do desempenho de uma função, seja por homem ou mulher. Os EUA ainda prosseguem nos estudos das tarefas operacionais (Projeto Soldado 2020) para cada especialidade e dos índices para o ingresso das mulheres no “Marines Corps”, transparecendo grande preocupação em não deixar cair a operacionalidade de tão importante tropa americana.

Da mesma forma que o Canadá, os EUA estão estabelecendo os mesmos índices para a execução das tarefas operacionais para homens e mulheres para a ocupação de cargos comuns a ambos os gêneros. Quanto aos índices do teste de adaptação física ainda permanecem diferenciados, porém sendo estudados para também serem os mesmos para ambos os gêneros.

2.4 O ENFRENTAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO

Como já discorrido anteriormente, a inserção das mulheres nas Forças Armadas tem ocorrido de forma gradual e obedecendo às especificidades de cada Força Singular. Entretanto é salutar identificar possíveis argumentos que poderiam ser arguídos por alguém que desconhecesse o referido processo ora em curso.

2.4.1 O emprego da força não é pertinente às mulheres.

Esse argumento já foi utilizado por militares, na medida que identificavam o emprego da força como uma atividade inerente aos homens. Ainda com essa visão machista de uma sociedade de outrora, esta justificativa vem diminuindo com o passar do tempo. Uma comprovação disso é o ingresso das mulheres na linha bélica desempenhando funções de combate.

Na verdade as mulheres ainda são vistas pela sociedade como seres que carecem de proteção e tal situação pressupõe a exclusão de certas atividades consideradas de risco e que seriam exclusivas dos homens.

O perfil da mulher está ainda muito relacionado com o lar, os filhos e a maternidade, visão bem diferente da violência e crueldade próprias dos momentos de guerra. Tendo em vista esta percepção, verifica-se que em muitos países existem limitações ou restrições de acesso amplo a todas as funções, principalmente àquelas que poderiam comprometer a operacionalidade e ações de combate por despertar nos homens um sentimento de proteção capaz de provocar a desconcentração nas principais tarefas.

Esse argumento caracteriza bem a diferença de papéis atribuídos aos gêneros por uma sociedade ainda presa a alguns conceitos passados, cuja consequência inevitavelmente refletirá de alguma forma, não só na presença das mulheres nas Forças Armadas, como na inserção igualitária nos demais setores da sociedade.

2.4.2 A debilidade física feminina

A fragilidade física feminina também é outro argumento suscitado por parte da sociedade, quando o assunto gira em torno da capacidade ou falta desta para suportar esforços físicos prolongados. A condição de “sexo frágil” já foi por muitas vezes arguída, quando dos questionamentos a respeito da complexidade física.

Lógico que as diferenças biológicas são conhecidas e evidentes ao senso comum, porém o exercício do cargo exige condicionamento compatível, cientificamente estabelecido para o desempenho das diversas funções.

Uma vez que a mulher vai ocupar os mesmos cargos dos homens, é mister estabelecer os requisitos essenciais para a ocupação dos cargos, independentemente do gênero. Pouco importa saber se será homem ou mulher, o essencial é que a operacionalidade seja mantida e a função desempenhada a contento.

Estudos no Canadá já levantaram os requisitos exigidos para a ocupação dos cargos, cabendo tão somente ao candidato alcançar os padrões igualmente solicitados, sem qualquer distinção de sexo. Essa situação ficou bem clara nas exposições destes países por ocasião da realização do Seminário Internacional em Israel mencionado anteriormente.

Sendo assim, o que interessa é que a ocupação do cargo e o desempenho da função sejam prerrogativas daquele que for mais competente e mais habilitado para tal.

Atualmente, a preparação física pode ser muito bem trabalhada para que a mulher alcance os índices exigidos, podendo inclusive superar a “performance” masculina.

2.4.3 O custo político em caso de morte de mulheres em combate.

Ainda é difícil obter da sociedade a mesma naturalidade e compreensão quando da morte de uma mulher em combate. Sabe-se que o óbito será inevitável em caso de guerra e o perfil do gênero feminino, ainda com a visão da maternidade, do cuidado com os filhos e o lar e de uma pessoa carente de proteção, dificulta em muito o rompimento desse paradigma.

Afastados a muito tempo de conflitos globais ou regionais de natureza belicosa, o Brasil não sabe como sua sociedade reagirá ao ver notícias de falecimento de mulheres. Não que a morte de homens seja aceita com tranquilidade, entretanto os valores culturais orientais permitem melhor absorver tal situação. Um fato que ajuda aceitar melhor essa tragédia da morte masculina é que o serviço militar obrigatório para os homens em muito está associado à visão de preparação para a guerra.

A perda em combate tem um custo político elevado, uma vez que nenhuma sociedade aceita com facilidade a perda de seus cidadãos. É sabido que a guerra é um ato político levado a efeito pelos governantes e sofre profunda influência da opinião pública.

Exemplos históricos como a Guerra do Vietnã mostraram a força da opinião pública. Sem o apoio popular da população norte-americana, os EUA foram obrigados a retirarem-se do conflito, uma vez que a sociedade rejeitava veementemente, por meio de manifestações sociais, a participação do país em um conflito de pesadas baixas às Forças Armadas americanas.

É lícito supor que se houvesse mulheres dentre as diversas chegadas de corpos oriundos da frente de combate, a rejeição da opinião pública seria ainda maior, podendo até restringir a liberdade política para a tomada de decisões.

Esse argumento ainda constitui-se um obstáculo a ser superado. Nos recentes casos de perdas femininas no Exército de Israel nada foi contestado e tal situação foi compreendida com a mesma naturalidade das perdas masculinas. Esse relato foi claramente exposto pelo comandante do Batalhão Karacal (uma das mais respeitadas tropas de infantaria no mundo) em sua palestra, quando o mesmo citou que fora questionado pela mídia local diante da morte de uma combatente.

No Brasil, ainda tem-se muito que avançar nesse sentido, sendo primordial conscientizar a sociedade para fatos dessa natureza, uma vez que as mulheres desempenharão funções de combate.

2.5 A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES – O ASSÉDIO SEXUAL

Como já citado anteriormente, é fato que a legislação teve que ser adaptada para recepcionar o ingresso das mulheres nas Forças Armadas.

Enfrentar todas as formas de violência contra as mulheres é um dever do Estado e uma demanda da sociedade que busca uma realidade igualitária entre homens e mulheres.

Dentre as variadas formas de violência contra as mulheres, será evidenciado, neste tópico, o assédio sexual, haja vista o ambiente castrense ser predominantemente masculino.

Segundo o Código de Direitos Humanos de Ontário, assédio sexual é “engajar em comentários ou condutas vexatórias que se sabem indesejadas.”

No contexto da adaptação da legislação advinda do ingresso da mulher nas Forças Armadas, verifica-se que esse tipo de violência deve ser previsto, a fim de coibir tal prática e assegurar um ambiente de trabalho seguro e sem discriminação entre seus membros.

A verticalização hierárquica da carreira das armas é um dos fatores que pode fazer a mulher sentir-se constrangida em valer-se da cadeia de comando para denunciar tal agressão. O sentimento de impunidade associado à decisão de não tornar público o problema pelo qual está passando, tentando resolver sozinha essa situação de assédio sexual, produz transtornos emocionais e psicológicos na vítima, além de reduzir sua capacidade de trabalho.

Em estudos realizados sobre militares no Iraque e Afeganistão constatou-se maior ocorrência de abusos em zonas de combate, chegando ao impressionante índice de que metade das oficiais dos EUA sofreu assédio sexual, enquanto servia em guerras. Uma de cada quatro mulheres afirma ter sido vítima de violência sexual, incluindo estupro¹⁸.

Vê-se, portanto, que a prevenção do abuso sexual nas Forças Armadas é essencial e demanda uma educação constante de todo seu efetivo.

2.5.1 Políticas necessárias ao combate da violência contra as mulheres

As ações para contrapor ao assédio sexual devem ser uma preocupação de todos nas Forças Armadas. Em consonância com tudo que foi apresentado

¹⁸ Disponível em: operamundi.uol.com.br/conteudo/noticias/26287/metade+das+oficiais+dos+eua+sofreu+assedio+sexual+enquanto+servia+em+guerras.shtml. Acesso em: 12 maio 2015

anteriormente, é preciso enfatizar que não se pode defender os princípios de igualdade e justiça, e ao mesmo tempo tolerar, desculpar ou até mesmo defender comportamentos que agredam a integridade das mulheres.

Faz parte da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, enfrentar e combater o assédio sexual.

Conforme supramencionado, o ambiente verticalmente hierarquizado nas Forças Armadas pode favorecer o assédio sexual, na medida que a mulher sinta receio em denunciar o suspeito agressor. No entanto, a denúncia ainda continua a ser o meio mais eficaz para coibir tal violência, exigindo a apuração rigorosa dos fatos com a consequente punição, se for o caso. Na maioria dos países estudados, o assédio sexual é tipificado como crime ou falta disciplinar, dependendo da gravidade do fato.

Durante a realização de Seminário Internacional de Gêneros, em 2013, foi exposto a gravidade das falsas acusações de assédio sexual pelas cadetes que não logravam êxito nas provas, valendo-se para isso da Comissão de Gênero do país.

Partindo da premissa de que eram verdadeiras as acusações, os oficiais supostamente envolvidos eram afastados de suas funções e punidos, causando-lhes danos irreparáveis na carreira. Como não existe estabilidade para o oficialato até o Curso de Aperfeiçoamento, muitos deles desistiam de prosseguir na profissão. Ao cabo do julgamento na esfera judicial, verificava-se que eram inverídicas as acusações levantadas pelas cadetes que não conseguiam obter resultados necessários para aprovação e como represália faziam falsas denúncias. Porém o prejuízo causando era irreparável e aqueles militares que por ventura prosseguiram na carreira não acompanharam suas turmas de formação e foram preteridos nas promoções.

Tal experiência deixou claro a imperiosa necessidade de trabalhar os corpos discentes e docentes das escolas de formação, bem como as unidades de tropa, esclarecendo a gravidade do assédio sexual e o respeito à cadeia de comando.

Com o passar dos anos e com a maturidade adquirida por meio de programas específicos e preventivos nessa área, houve a redução desse tipo de violência contra as mulheres.

Nas Forças Armadas brasileiras não foi possível estabelecer os índices existentes de assédio sexual, uma vez que não há registro formal desta natureza.

Sabe-se que no Brasil o tema de violência sexual tem a previsão de ser tratado na esfera da justiça militar, diferente de outros países do Cone Sul, onde os delitos são levados ao foro civil.

Em 1º de maio de 2015, o portal de notícias R7¹⁹ publicou que os EUA registram aumento de 11% em denúncias de abuso sexual nas Forças Armadas em comparação ao ano de 2014, devido às políticas de incentivo de acusações, sendo encarado pelas autoridades militares como uma evolução positiva.

A apresentação de mecanismos supracitados de combate ao assédio sexual, como o rigor das apurações e incentivo à denúncia, propiciam avanços nesse tema, indo ao encontro da atual situação de crescimento de inserção das mulheres nas Forças Armadas brasileiras.

Se a inserção de mulheres é algo inevitável, as estruturas têm que adaptar-se e criar mecanismos eficazes contra esse tipo de discriminação provocada pelo assédio sexual.

2.6 EDUCAÇÃO PARA IGUALDADE DE GÊNERO

Diante do que foi exposto anteriormente, verifica-se que a participação das mulheres nas Forças Armadas permeia por vários ramos do conhecimento, inclusive dos Direitos Humanos, exigindo de todos uma mudança de paradigma, onde a cultura de um ambiente estritamente masculino passa a recepcionar o gênero feminino.

A inserção da perspectiva de gênero nas Forças Armadas exige adaptação de algumas situações até então não aplicáveis em uma convivência de um universo masculino. Essa adaptação perpassa por adaptações de instalações, de legislação, de regras de convivência, de aceitabilidade da diversidade de formas diferentes de pensar e agir, dentre outras.

¹⁹ Disponível em: R7noticias.r7.com/internacional/eua-registram-aumento-de-11-em-denuncias-de-abuso-sexual-nas-forçasarmadas-01052015. Acesso em: 14 maio 2015.

Assim sendo, essa inserção adquire o caráter da transversalidade em todos os setores das Forças Singulares, bem como traz em seu bojo o aspecto da amplitude em todas as atividades em que for possível a participação da mulher.

Essa transversalidade da perspectiva de gênero e a busca pela igualdade são aspectos primordiais que devem nortear os planejamentos, as políticas de desenvolvimento, a legislação em vigor, a distribuição de recursos e a implementação e o monitoramento de programas e projetos.

Nesse contexto e coerente com o que foi até aqui descrito, pode-se elencar algumas políticas e ações passíveis de serem implementadas para maior integração das mulheres nas Forças Armadas:

- a) conscientização e capacitação de todo o pessoal das Forças Armadas no sentido de explicitar a cultura organizacional das Forças em seus diferentes níveis, haja vista a mudança de um ambiente a até pouco tempo estritamente masculino;
- b) adoção de medidas que previnam quaisquer tipos de discriminações, valendo-se de uma legislação adequada e eficiente, que tem o poder de coibir principalmente o assédio sexual;
- c) busca da igualdade de gêneros e respeito à diversidade;
- d) seleção do profissional melhor capacitado para a ocupação do cargo e desempenho da função, independentemente do sexo. Cresce de importância a adoção de mesmos índices afetos aos cargos supracitados que serão ocupados por aqueles que preencherem as exigências ao desempenho da função, contribuindo, assim, para a crescente operacionalidade das Forças;
- e) funcionamento de uma única Comissão de Gênero no MD, a fim de cumprir o prescrito na Portaria Normativa nº 338/MD, de 10 de fevereiro de 2015; e
- f) previsão de sanções disciplinares no sentido de punir os transgressores que prejudicarem o ambiente de cordialidade, confiança e respeito, não admitindo qualquer tipo de violência sexual.

3 CONCLUSÃO

Do exposto ao longo dos capítulos anteriores, pode-se concluir que o ingresso da mulher nas Forças Armadas requer um perfeito entendimento e implementação do conceito de transversalidade.

A instituição da Comissão de Gêneros do Ministério da Defesa é uma instância importante, de representatividade colegiada, com intuito de traduzir as questões relevantes de gênero a serem incorporadas nas políticas e ações concretas a serem implementadas em consonância com o PNPM, visando, em última análise, garantir o cumprimento do arcabouço jurídico ratificado pelo Brasil.

Assim sendo, constata-se que a integração da mulher nas Forças Armadas sob a ótica da igualdade no mundo do trabalho, corrobora com a ideia de que a condição de gênero não pode ser motivo de exclusão da participação nas atividades das Forças Singulares, devendo ser respeitadas as especificidades de uma profissão que exige o exemplo e a liderança em todas as situações. É portanto notório que a integração de homens e mulheres em prol do exercício da cidadania plena contribui para o desenvolvimento de novas capacidades nacionais.

No tocante à incorporação das mulheres nas Forças Armadas, verifica-se que o referido processo deve ser gradual e bem planejado, permitindo uma adaptação às lides castrenses, muito bem percebida atualmente na Marinha, Exército e Aeronáutica.

Os mais elevados postos da carreira militar já estão sendo preenchidos pelo segmento feminino, permitindo a participação nos espaços de poder e decisão. Ainda que o preenchimento inicial dos cargos tenha ocorrido em situações de crises ou emergências, constata-se nos dias atuais, o desempenho das mais diversas funções, que em muito contribuem para a administração das Forças ou para possíveis enfrentamentos de novos cenários de predominância de guerras assimétricas.

A participação das mulheres nos espaços de poder e decisão nas Forças Armadas perpassa pela necessidade de mudança de valores, principalmente aqueles afeitos a uma sociedade machista que outrora criou ambientes eminentemente masculinos.

A construção de uma sociedade justa e democrática passa necessariamente pela igualdade entre homens e mulheres, exigindo implementação de políticas pró-igualdade de gênero.

Logicamente que a operacionalidade não deve ser comprometida, impondo a ocupação do cargo e o desempenho de função por aquela pessoa mais habilitada, melhor capacitada e detentora dos mesmos requisitos exigidos independentemente do gênero.

Conforme citado anteriormente, a inserção das mulheres nas Forças Armadas tem ocorrido de forma gradual e em obediência às especificidades de cada Força Singular. Não obstante, ainda é necessário contrapor alguns argumentos discriminatórios, como as questões do emprego da força não ser pertinente às mulheres, da debilidade física feminina e do custo político em caso de morte de mulheres em combate, todos propagados por pessoas que desconhecem parcialmente este processo de inserção ora em curso.

Fica evidente ao discorrer sobre esse importante tema, que para enfrentar a discriminação de gênero é imperioso combater as diversas formas de violência contra as mulheres, principalmente o assédio sexual.

Somente com a adoção de políticas e ações eficazes e eficientes de combate a essa violência, associada à educação de todo efetivo para a mudança de paradigma cultural, que privilegie a igualdade de gênero, foi possível constatar, atualmente, uma maior integração da mulher nas Forças Armadas. É certo que as campanhas de esclarecimento, a liderança e a ação de comando são fundamentais para a superação do desafio cultural, principalmente nos estabelecimentos de ensino de formação de oficiais e sargentos.

O avanço das sociedades contemporâneas em relação à inserção da mulher nas Forças Armadas está muito relacionado com o grau de maturidade em perceber a igualdade de direitos, independentemente do gênero e respeitadas as especificidades de cada Força.

A crescente integração da sociedade com as Forças Singulares, colocando o tema Defesa na agenda nacional, em muito favorecerá o desenvolvimento da cidadania plena de um país soberano como o Brasil.

É importante ter em mente que a inclusão das mulheres nas Forças Armadas não significa modificar os valores, princípios e a ética militares, sendo necessário tão

somente uma adaptação de alguns conceitos ligados à cidadania, adaptações nas instalações e na legislação em vigor.

Repousa essa análise na certeza de que o mais capacitado deve ocupar o cargo e desempenhar a função, independentemente do gênero. Os mesmos pressupostos e requisitos, exigidos para ambos os sexos para os cargos a serem preenchidos, corrobora com a ideia de que as atividades serão cumpridas sem comprometimento da operacionalidade das Forças Singulares.

A complexidade das ações a serem desenvolvidas em curto prazo demanda o aproveitamento ou adaptação, no que couber, das experiências vividas por outras Forças Armadas em relação ao assunto.

A presença feminina nas Forças Armadas já é uma realidade nacional, cujo resultado desse processo tem-se mostrado à altura de uma sociedade cada vez mais justa e participativa nos temas envolvendo a Defesa Nacional.

Daí concluir que a decisão institucional de promover a inserção do segmento feminino nas Forças Armadas tem-se mostrado eficaz no enfrentamento às desigualdades de gênero e na eliminação das diversas formas de discriminação contra a mulher, constatando que as mulheres estão integradas nas Forças Singulares.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição Federal*. 1988.

_____. Decreto nº 6703, de 18 de dezembro de 2008. Aprova a Estratégia Nacional de Defesa e dá outras providências.

_____. Lei nº 6880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.

_____. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

_____. Ministério da Defesa. *Livro branco de defesa*, 2012.

_____. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.

_____. Exército. *Relatório da aditância do exército brasileiro no Reino Unido*. Reino Unido, 2014.

_____. *Relatório final do seminário de integração do sistema de capacitação física do exército*. Brasília, DF, 2014.

_____. *Relatório de missão no exterior sobre o curso de comandante de unidade logística na Alemanha*. Brasília, DF, 2014.

_____. *Relatório de missão no exterior sobre o intercâmbio entre cadetes brasileiros e o exército equatoriano*. Brasília, DF, 2014

CONVENÇÃO sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. 1979.

GIANNINI, Renata Avelar. Promover gênero e consolidar a paz: a experiência brasileira. **Artigo estratégico nº 9**. Rio de Janeiro: Ed. Publicações Igarapé, p. 15, set.2014.

IDF GROUND FORCES INTERNATIONAL TALKS IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCES, 2014, Israel.

INTERCÂMBIO COM A DIREÇÃO GERAL DE PESSOAL E DIREÇÃO GERAL DE EDUCAÇÃO DO EXÉRCITO ARGENTINO, 2013, Argentina.

WORKSHOP SOBRE PROTEÇÃO DE MULHERES EM OPERAÇÕES DE MANUTENÇÃO DA PAZ DAS NAÇÕES UNIDAS, 2014, Rio de Janeiro.
