

idp

idn

MESTRADO PROFISSIONAL

EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES NO EXÉRCITO
BRASILEIRO POR MEIO DO SERVIÇO MILITAR VOLUNTÁRIO:
UMA ANÁLISE A PARTIR DA OPINIÃO DOS INTEGRANTES DA
FORÇA TERRESTRE**

ECLAIR GIL TINOCO JUNIOR

Brasília-DF, 2021

ECLAIR GIL TINOCO JUNIOR

A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES NO EXÉRCITO BRASILEIRO POR MEIO DO SERVIÇO MILITAR VOLUNTÁRIO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA OPINIÃO DOS INTEGRANTES DA FORÇA TERRESTRE

Trabalho de dissertação apresentado ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública.

Orientador

Professor Doutor Pedro Luiz Costa Cavalcante

Brasília-DF 2021

ECLAIR GIL TINOCO JUNIOR

A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES NO EXÉRCITO BRASILEIRO POR MEIO DO SERVIÇO MILITAR VOLUNTÁRIO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA OPINIÃO DOS INTEGRANTES DA FORÇA TERRESTRE

Trabalho de dissertação apresentado ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública.

Aprovado em 22 / 11 / 2021

Banca Examinadora

Profa. Dra. Grace Ladeira Garbaccio - Orientadora

Profa. Dra. Mônica Sapucaia Machado

Prof. Dr. Felipe Lopes da Cruz

T591a Tinoco Junior, Eclair Gil
A ampliação do efetivo de mulheres no Exército Brasileiro por meio do serviço militar voluntário: uma análise a partir da opinião dos integrantes da força terrestre / Eclair Gil Tinoco Junior. – Brasília: IDP, 2021.

165 p.: il. Color.
Inclui bibliografia.

Trabalho de Conclusão de Curso (Dissertação) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Mestrado Profissional em Administração Pública, Brasília, 2021.
Orientador: Profa. Dra. Grace Ladeira Garbaccio.

1. Exército Brasileiro. 2. Mulher. 3. Ampliação do efetivo. 4. Militar. I. Título.

CDD: 341.75

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Ministro Moreira Alves
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa



RESUMO

Esta dissertação se insere na área de gestão de recursos humanos e tem por objetivo principal analisar as opiniões dos militares do Exército Brasileiro acerca da ampliação da presença da mulher na instituição por meio do serviço militar voluntário. Pretende-se demonstrar qual a visão de seus integrantes acerca da presença e da ampliação do efetivo de mulheres, acerca do emprego de mulheres em missões de combate e em operações de paz e, ainda, formular propostas de melhoria baseadas nas opiniões coletadas.

Para atingir esses objetivos, foi realizada, inicialmente, uma revisão bibliográfica, na qual procurou-se introduzir o tema descrevendo as dificuldades da mulher no mercado de trabalho. Em seguida, com o aprofundamento da pesquisa, foi possível evidenciar as dificuldades impostas às mulheres no serviço público, para posteriormente, apresentar o histórico, as conquistas e os obstáculos enfrentados pelas mesmas nas Forças Armadas – ou seja Marinha, Aeronáutica e Exército. A revisão bibliográfica buscou, ainda, conhecer o modelo de serviço militar adotado no Brasil.

A metodologia de pesquisa descreveu a forma de definição das variáveis, o cálculo empregado para a definição da amostra e, ainda, identificou as questões culturais presentes no Exército Brasileiro. Buscou-se assim, coletar as opiniões dos militares no que concerne à ampliação da presença e ao lugar do segmento feminino no Exército. Além do questionário aplicado junto aos militares do Quartel General do Exército (QGEx), foram realizadas 10 entrevistas com o objetivo de discutir com mais profundidade os principais pontos levantados a partir dos questionários aplicados. A pesquisa de campo procurou dar voz aos militares, no sentido de identificar opiniões de diferentes perfis, por idade e sexo. As respostas coletadas identificaram pontos relevantes neste cenário. Por um lado, há um pensamento de aceitação do trabalho da mulher e de sua presença nos espaços militares.

A ampliação do efetivo de mulheres também foi uma opção considerada importante pela maioria dos militares. Por outro lado, em relação ao emprego de mulheres em atividades que demandem esforço físico prolongado, as opiniões se dividiram. Há, ainda, aqueles que entendem que determinadas atividades militares poderiam requerer um esforço físico demasiado das mulheres, com sérias consequências para sua saúde.

Ao final da pesquisa, foi possível chegar a uma compreensão mais aprofundada dos fatores que dificultam e limitam a ampliação da presença das mulheres no Exército Brasileiro e oferecer subsídios a outros estudos que abordem tema semelhante.

Palavras-chaves: Exército Brasileiro; Mulher; Ampliação do efetivo; Militar.

ABSTRACT

This dissertation is part of the area of human resources management and its main objective is to analyse the opinions of the Brazilian Army's military personnel regarding the expansion of the presence of women in the institution through voluntary military service. It is intended to demonstrate the vision of its members regarding the presence and expansion of the number of women, regarding the employment of women in combat missions and in peace operations, and also formulate proposals for improvement based on the collected opinions.

To achieve these goals, a literature review was carried out initially, in which an attempt was made to introduce the topic by describing women's difficulties in the labour market. Then, with the deepening of the research, it was possible to highlight the difficulties imposed on women in public service, to later present the history, achievements and obstacles faced by them in the Armed Forces – i.e., the Navy, Air Force and Army. The bibliographical review also sought to know the model of military service adopted in Brazil.

The research methodology described the way in which the variables were defined, the calculation used to define the sample, and also identified the cultural issues present in the Brazilian Army. This paper tried to collect the opinions of the military regarding the expansion of the presence and place of the female segment in the Army. In addition to the questionnaire applied to the soldiers at the Army Headquarters, 10 interviews were carried out in order to discuss in greater depth the main points raised from the questionnaires applied. The field research sought to give a voice to the military, in order to identify opinions of different profiles, by age and sex. The responses collected identified relevant points in this scenario. On the one hand, there is a thought of acceptance of women's work and their presence in military spaces.

The expansion of the number of women was also an option considered important by the majority of the military. On the other hand, in relation to the employment of women in activities that demand prolonged physical effort, opinions were divided. There are also those who understand that certain military activities could require too much physical effort from women, with serious consequences for their health. At the end of the research, it was possible to reach a deeper understanding of the factors that hinder and limit the expansion of the

presence of women in the Brazilian Army and to offer subsidies for other studies that address a similar theme.

Keywords: Brazilian Army; Woman; Expansion of staff; Military.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFA - Academia da Força Aérea

AMAN - Academia Militar das Agulhas Negras

CA - Corpo da Armada

CAFRM - Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha

CFN – Corpo de Fuzileiros Navais

CFRA – Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica

CIGAR - Centro de Instrução de Graduados da Aeronáutica

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPCAR - Curso Preparatório de Cadetes do Ar

EB - Exército Brasileiro

EEAR - Escola de Especialistas de Aeronáutica

EN - Escola Naval

EPCAR - Escola Preparatória de Cadetes do Ar

EsPCEx - Escola Preparatória de Cadetes do Exército

EsSA - Escola de Sargentos das Armas

FAB - Força Aérea Brasileira

FEB – Força Expedicionária Brasileira

HCA - Hospital Central da Aeronáutica

ITA - Instituto Tecnológico de Aeronáutica

MB - Marinha do Brasil

ONU - Organização das Nações Unidas

QAFO - Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais

QCO - Quadro Complementar de Oficiais do Exército

QGEx – Quartel-General do Exército

QFG - Quadro Feminino de Graduadas

QFO - Quadro Feminino de Oficiais



QOAp - Quadro de Oficiais de Apoio

TSE - Tribunal Superior Eleitoral



LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Distribuição Geográfica dos Comandos Militares de Área	59
Figura 2 Fórmula para cálculo da amostra	62
Figura 3 Fórmula de cálculo do valor qui-quadrado	66
Figura 4 Execução da flexão de braços no Exército	104

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1

Relação entre sexo e idade dos respondentes

69

Gráfico 2

Relação entre sexo e o posto ou graduação dos respondentes

70

Gráfico 3

Especialidades dos participantes

71

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 Efetivo de Cabos e Soldados das Forças Armadas	48
Quadro 2 Características da profissão militar	55
Quadro 3 Postos e graduações do Exército Brasileiro	56
Quadro 4 Especializações do Exército Brasileiro	57
Quadro 5 Tropas da força de atuação estratégica	58
Quadro 6 Efetivo de militares dos sexos masculino e feminino e respectivos estratos	62
Quadro 7 Questões relacionadas aos fatores da pesquisa	64
Quadro 8 Questão 7, variável sexo	72
Quadro 9 Questão 7, variável idade	72
Quadro 10 Questão 8, variável sexo	73
Quadro 11 Questão 8, variável idade	74
Quadro 12 Questão 9, variável sexo	75
Quadro 13 Questão 9, variável idade	76
Quadro 14 Impressões acerca da concordância com o PL no 213	77
Quadro 15 Impressões acerca do caráter voluntário do PL no 213	78

Quadro 16 Impressões acerca de critérios de seleção para as mulheres no serviço militar	79
Quadro 17 Questão 5, variável sexo	80
Quadro 18 Questão 5, variável idade	81
Quadro 19 Questão 6, variável sexo	81
Quadro 21 Questão 17, sexo feminino	82
Quadro 22 Questão 17, sexo masculino	82
Quadro 23 Questão 17, militares entre 18 a 34 anos	84
Quadro 24 Questão 17, militares com 35 anos ou mais	85
Quadro 25 Preferência quanto ao sexo do comandante em combate	86
Quadro 26 Preferência quanto ao sexo do companheiro em combate	88
Quadro 27 Preferência quanto aos atributos propostos	89
Quadro 28 Questão 16, variável sexo	90
Quadro 29 Questão 16, variável idade	91
Quadro 30 Questão 18, sexo feminino	91
Quadro 31 Questão 18, sexo masculino	92
Quadro 32 Questão 18, militares entre 18 a 34 anos	94
Quadro 33 Questão 18, militares com 35 anos ou mais	95

Quadro 34 Impressões acerca do ambiente de trabalho no Exército	96
Quadro 36 Questão 10, variável sexo	100
Quadro 37 Questão 10, variável idade	101
Quadro 38 Questão 11, variável idade	102
Quadro 39 Questão 11, variável sexo	103
Quadro 40 Tabela de equivalência de execução da flexão de braços para alunos da EsPCEX	104
Quadro 41 Questão 12, variável sexo	105
Quadro 42 Questão 12, variável idade	106
Quadro 43 Questão 13, variável sexo	107
Quadro 44 Questão 13, variável idade	107
Quadro 45 Questão 14, variável sexo	108
Quadro 46 Questão 15, variável idade	109
Quadro 47 Questão 15, sexo feminino	110
Quadro 48 Questão 15, sexo masculino	111
Quadro 49 Questão 15, militares entre 18 a 34 anos	112
Quadro 50 Questão 15, militares com 35 anos ou mais	113

Quadro 51

Impressões acerca do emprego da mulher em missões de combate114

Quadro 52

Impressões acerca do emprego da mulher em missões de paz115

Quadro 53

Impressões acerca da padronização do treinamento físico militar116

Quadro 54

Impressões acerca da redução do poder de combate de pelotões com mulheres117

Quadro 55

Impressões acerca das diferenças físicas e biológicas como fatores impeditivos para a mulher atuar em pelotões de combate118

Quadro 56

Porcentagem de entrevistados em concordância acerca das especialidades e atividades a serem desempenhadas pelas mulheres119

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....21

- 1.1 Hipótese de pesquisa 22
- 1.2 Estrutura da dissertação 22

2. REFERENCIAL TEÓRICO 25

- 2.1 Dificuldades da mulher no mercado de trabalho em geral 25
- 2.2 Dificuldades da mulher no serviço público 29
- 2.3 As dificuldades encontradas pela mulher nas Forças Armadas 32
- 2.4 O serviço militar 35
- 2.5 O histórico da mulher nas Forças Armadas 38
 - 2.5.1 O Pioneirismo da Marinha do Brasil (MB) 41
 - 2.5.2 O Ingresso na Força Aérea Brasileira (FAB) 45
 - 2.5.3 A participação feminina no EB 48
- 2.6 Serviço militar, mudança ou continuidade? 51

3. METODOLOGIA DA PESQUISA54

- 3.1 Definição das variáveis 56
- 3.2 Sujeito da pesquisa 56
- 3.3 População e amostra 63
- 3.4 Coleta de dados 66
- 3.5 Tratamento e interpretação dos dados 68

4 RESULTADOS 72

- 4.1 Perfil dos militares participantes 72
 - 4.1.1 Sexo e faixa etária 72
 - 4.1.2 Posto ou Graduação 73
 - 4.1.3 Especialidades 73
- 4.2 Ampliação da presença das mulheres no EB 74
 - 4.2.1 Conclusões parciais acerca da ampliação da presença das mulheres no EB 80
- 4.3 Liderança, companheirismo e atributos militares 82

SUMÁRIO

4.3 Liderança, companheirismo e atributos militares	82
4.3.1 Conclusões parciais acerca da liderança, do companheirismo e dos atributos militares.....	90
4.4 A presença da mulher no EB.....	93
4.4.1 Conclusões parciais acerca da presença da mulher no EB.....	100
4.5 O treinamento e emprego da mulher no EB.....	102
4.5.1 Conclusões parciais acerca do treinamento e do emprego da mulher no EB.....	117

5. CONCLUSÃO.....	125
--------------------------	------------

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	131
-------------------------------------	------------

REFERÊNCIAS.....	137
------------------	-----

APÊNDICES.....	153
----------------	-----



1

1

INTRODUÇÃO



1. INTRODUÇÃO

A fim de atender aos requisitos curriculares estipulados no Mestrado Profissional em Administração Pública, este trabalho busca estudar um assunto que seja relevante para o Exército Brasileiro (EB) e que explore um tema significativo tanto para a sociedade, como também para a Academia.

A importância central do presente estudo é dar voz aos militares do Exército e, principalmente, às militares, apresentando suas opiniões para aprofundar o debate. Espera-se com o presente trabalho ajudar na construção do conhecimento de estudos já realizados normalmente por acadêmicos civis.

As primeiras indagações acerca do tema nasceram do imenso abismo que há entre o efetivo de homens e de mulheres no Exército. Tal alegação será demonstrada ao logo desta dissertação. Ante este quadro, analisar a ampliação da presença feminina no Exército Brasileiro representa um elemento essencial para fomentar o desenvolvimento da capacidade militar brasileira. Por meio da presença de mulheres dentre o contingente militar de maneira mais igualitária, é possível criar um aparato mais robusto, diverso e repleto de diferentes habilidades complementares. As mesmas representam um mecanismo essencial para a eficiência das atividades militares, desde a reformulação da estrutura militar que se observou a partir do final da guerra fria, de modo que as novas formas de violência e ameaça, que se inseriram no sistema internacional, também, contemplam a mulher como agente da violência e força (GOLDMAN, 1973 apud GUIMARÃES *et al.*, 2019).

Nesse sentido, esta dissertação de mestrado tem por guia conduzir ao entendimento da seguinte questão: quais as opiniões dos integrantes da Força Terrestre, de ambos os sexos, acerca da ampliação da presença feminina por meio do serviço militar voluntário no Exército Brasileiro?

Com base no exposto e a partir do problema de pesquisa, delineou-se os seguintes estudos e ações:

- a) Realizar a revisão bibliográfica que apresente o histórico, a ampliação da presença e a atual situação das mulheres no mercado de trabalho em geral e nas Forças Armadas Brasileiras;
- b) Descrever o atual modelo de serviço militar brasileiro;
- c) Coletar as opiniões dos militares acerca da presença da mulher no Exército, acerca da ampliação da presença da mulher no Exército por meio do serviço militar voluntário, acerca do treinamento e o emprego da mulher no Exército e ainda acerca dos atributos militares, da liderança e do companheirismo;

- d) Classificar e categorizar as diferentes opiniões coletadas; e
- e) Realizar a análise inferencial das opiniões dos militares partícipes da pesquisa.

1.1 Hipótese de pesquisa

Esta pesquisa parte do pressuposto que há uma relação entre as variáveis estudadas, verificando se o sexo e a idade dos participantes (x) influenciam nas opiniões dos respondentes acerca da ampliação da presença da mulher e o seu papel no Exército Brasileiro (y). A variável independente da pesquisa é indicada com letra (x) e a variável dependente com a letra (y).

1.2 Estrutura da dissertação

Este trabalho procurou aprofundar o conhecimento da presença da mulher no ambiente militar; apresentar o Projeto de Lei do Senado nº 213 de 2015 (BRASIL, 2015) que, caso se torne lei, poderá ampliar do efetivo feminino nas Forças Armadas, alterando o modelo atual de serviço militar; realizar uma pesquisa de campo na qual os militares apresentem suas opiniões acerca das questões que tratam da presença e da ampliação do efetivo de mulheres no Exército e por último, apresentar possíveis linhas de ações a serem desenvolvidas pelo Exército Brasileiro para superar os desafios e os obstáculos que possam dificultar esse processo de sua inserção.

Realizou-se, inicialmente, uma revisão bibliográfica focada em apresentar as dificuldades enfrentadas por elas no mercado de trabalho na iniciativa privada, no funcionalismo público e nas Forças Armadas e ainda demonstrar as características do atual modelo de serviço militar adotado no Brasil. Na primeira seção, foram apresentadas as dificuldades do mercado de trabalho em geral. Os temas relacionados à discriminação, à desigualdade salarial e à árdua tarefa de conciliar o trabalho e as responsabilidades do lar foram explorados no primeiro capítulo.

Em seguida, dedicou-se a abordar o contexto da mulher no serviço público. Assim, superadas as diferenças salariais entre homens e mulheres do serviço público, buscou-se enfatizar as diferenças de acesso aos cargos decisórios e de chefia. Voltou-se, ainda, ao debate dos estereótipos profissionais que limitam o papel das mulheres às funções ligadas ao cuidar.

Na sequência, abordou-se o serviço militar brasileiro, explorando o histórico, o embasamento legal e as características do modelo de

conscrição adotado no Brasil. Foi apresentado ainda o Projeto de Lei nº 213, de 2015, bem como as mudanças e impactos caso este projeto se torne lei.

A seção 2.5 mostrou a mulher no contexto das Forças Armadas, apresentando o histórico das conquistas em cada uma das três Forças - Marinha, Exército e Aeronáutica - e as principais dificuldades encontradas no processo de admissão e de inserção.

A pesquisa de campo foi estruturada a partir da aplicação de questionários e entrevistas, tendo os militares do Quartel-General do Exército como respondentes. Inicialmente, após estipulada a amostra, aplicou-se o questionário que explorou os principais achados da pesquisa bibliográfica. Após análise das respostas dos questionários, foi possível aprofundar os achados evidenciados nos questionários por meio de entrevistas.

A trabalho explorou quatro tópicos: a presença da mulher no Exército; a ampliação do efetivo feminino no Exército; o treinamento e o emprego da mulher no Exército e por fim, a liderança, o companheirismo e os atributos militares. Com estes quatro tópicos, procurou-se, ao final de cada um capítulo, estruturar conclusões parciais retomando os aspectos da revisão bibliográfica e relacionando-os com as respostas dos militares participantes.



2

2

REFERENCIAL TEÓRICO



2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Dificuldades da mulher no mercado de trabalho em geral

Desde a introdução das mulheres no mercado de trabalho, as mesmas têm passado por grandes dificuldades, desigualdades e preconceito. Segundo Probst (2003), ao longo dos anos, a inserção das mesmas no mundo do trabalho formal e informal tem sido cercada por um alto grau de discriminação, tanto no que diz respeito à qualidade das ocupações, quanto à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

A discriminação se configura pelo tratamento desigual a um determinado grupo de pessoas que se relacionam profissionalmente e possuem as mesmas habilidades, nível de instrução, experiência e produtividade. Contudo, são remuneradas e tratadas de maneira diferente devido a vários fatores, como gênero e raça (SANTANA JUNIOR; CALLADO, 2017).

Para Lazzarin (2016), a situação de desigualdade das mulheres manifesta-se na remuneração desigual em ocupações de igual categoria; na ocupação dos postos mais baixos da escala salarial, com maior grau de precarização; na discriminação em todas as fases do contrato de trabalho. Soma-se a essas situações o fato de que elas, em regra geral, precisam conciliar o emprego com as responsabilidades familiares, enfrentando, assim, a dupla jornada de trabalho.

Mesmo diante de tantos obstáculos, as mulheres estão sempre evoluindo e se desenvolvendo, buscando, cada dia mais, melhorar e aprimorar sua participação no mercado de trabalho. Souza e Santos (2014) acreditam que sua entrada, no mercado, modificou completamente a vida das mulheres, tendo em vista que elas passaram a ser mais livres, independentes e autônomas. Contudo, as trabalhadoras se deparam com limitações, principalmente voltadas ao contexto familiar como casamento, cuidado com os filhos e serviços domésticos. Assim, elas se veem obrigadas a lidar com a dupla jornada de trabalho (QUEIROZ; ARAGÓN, 2015). Na tentativa de mesclar o meio profissional e familiar, as mulheres acabam ficando em desvantagem, visto que elas precisam lidar com a maioria das responsabilidades

familiares e profissionais, cumprindo de forma eficiente tanto as tarefas domésticas quanto as atividades externas (JESUS, 2016).

Probst (2003) enfatiza que a carreira profissional tende a ser mais estressante para as mulheres devido às pressões sofridas em ambos os ambientes. Apreende-se que gastam mais energia que os homens, e isso pode causar sobrecarga emocional, além de diminuir as oportunidades das mulheres, visto que os seus concorrentes detêm de mais tempo livre para se dedicar ao âmbito profissional. Nesse contexto, Boniatti *et al.* (2014) apontam que os empecilhos enfrentados pelas mulheres são o preconceito, a falta de oportunidade e a dificuldade de conciliar o tempo entre a família e o trabalho. O problema de divisão do tempo ocorre, principalmente, entre as mulheres que tendem a enfrentar com mais frequência a dupla jornada de trabalho. Em consequência disso, os homens que têm mais tempo para atividades profissionais acabam ocupando os cargos hierárquicos mais elevados e de destaques nas empresas.

Além disso, muitas mulheres são ou pretendem se tornar mães. Contudo, elas tendem a passar por grandes obstáculos profissionais após a chegada do filho/a. Exemplo disso é a conciliação da maternidade com o serviço externo; em muitos casos, as mulheres deixam o mercado para se dedicar a eles, ou, sem opção, pedem demissão, já que uma grande parte possui cargos baixos, nos quais a remuneração não permite terceirizar o cuidado com o novo integrante da família (QUEIROZ; ARAGÓN, 2015).

Devido à necessidade de amparo às mulheres e mães, algumas leis foram criadas. O artigo 392, da CLT, e o artigo 1º, da Lei 10.421/2002 (BRASIL, 2002), preveem a concessão de licença remunerada e dispensa para fins de cuidado gestacional. No artigo 391, a CLT dá garantias de que a elas não podem ser dispensadas das suas funções, após confirmação da gravidez e até cinco meses após dar à luz. Essas leis crescem e auxiliam a mulher no que diz respeito à maternidade. Contudo, mesmo diante do apoio oferecido pela legislação, a mulher ainda sofre preconceito por ter filhos pequenos; em alguns casos, depois do tempo previsto em lei, essas trabalhadoras são demitidas sem causa aparente, evidenciando o tratamento desigual à mulher.

Araújo (2017) demonstra que, para conciliar dupla jornada de trabalho, a mulher tende a procurar empregos mais flexíveis. Essas atividades, geralmente, são consideradas menos importantes, e mais

propícias ao desemprego. Além disso, muitas vezes, devido à falta de oportunidade ou, até mesmo, dificuldade em conciliar as variadas funções exercidas, as mulheres são direcionadas a procurar outros meios para obter ganho financeiro.

Dessa forma, elas acabam optando pela entrada no mercado informal; mercado esse, classificado por Jesus (2016), como meio de trabalho que não estabelece relações contratuais, onde há pouca interferência governamental no seu funcionamento e as pessoas trabalham, geralmente, por conta própria. De acordo com o autor, essa inserção feminina no mercado informal traz pontos negativos, pois não proporciona seguridade e apoio à mulher, enfatizando que ela não terá direito às licenças e afastamentos previstos em lei. Essa grande incidência de mulheres no mercado informal é resultado de dificuldades de inserção no mercado de trabalho, legislação falha, além do alto índice de desemprego e postos de trabalho precários.

Meireles (2018) aponta que a taxa de desemprego no Brasil é maior entre as mulheres e, ainda, quando empregadas, possuem um risco maior de serem desligadas da empresa. Além disso, em decorrência das desvantagens históricas, elas são destinadas a subempregos que, na maioria das vezes, privilegiam o cuidado. Assim, há uma predisposição de haver homens em cargos mais altos nas entidades (GONTIJO; MELO, 2017; RODRIGUES, 2019).

É notável que, para ocupar determinado cargo na empresa, as mulheres precisam ser mais instruídas que os homens. Puccini, Aron e Santiago (2015) comentam que, atualmente, as vagas de estudos destinadas ao ensino médio são ocupadas, na sua maioria, pelo sexo feminino. Essas mulheres procuram estudar mais para obter melhores qualificações e competências, tendo em vista a ocupação de cargos e salários melhores. Entretanto, os autores enfatizam que essas conquistas, às vezes, demoram ou são impedidas de serem atingidas, devido à carga física e emocional despejada sobre a mulher, e também devido à difícil conciliação da vida laboral e pessoal.

Em relação ao nível de instrução, Rodrigues (2019) aponta que a incidência feminina é maior tanto no ensino superior quanto na pós-graduação, e isso é de grande importância, visto que a educação superior pode ser uma porta de entrada para cargos mais valorizados. Entretanto, mesmo as mulheres apresentando maior grau de instrução, os homens continuam a ocupar os cargos de maior

responsabilidade, se diferenciando da situação vivenciada pelas mulheres no âmbito público.

No que diz respeito à desigualdade salarial, mesmo obtendo melhor qualificação e exercendo as mesmas funções, as mulheres enfrentam a desigualdade salarial. Santana Junior e Callado (2017) conceituam a disparidade salarial como o tratamento desigual entre pessoas envolvidas na mesma relação de trabalho, uma vez que possuem as mesmas habilidades, educação, experiência e produtividade. E, no entanto, recebem remuneração diferenciada advinda de vários fatores, dentre eles, gênero e raça.

Ainda, nesse sentido, Souza e Santos (2014) apontam que a inclusão da mulher no mercado de trabalho é caracterizada por alto grau de discriminação no que diz respeito à qualidade dos cargos e, principalmente, no que se refere à disparidade salarial entre homens e mulheres. Mesmo que as mulheres tenham evoluído, exercendo diversas atividades, e, ainda que tenham obtido maior grau de instrução, a remuneração não está de acordo com o devido crescimento. É comprovado que as mulheres chegam a ganhar 30% menos que os homens, e exercendo as mesmas ocupações (MEIRELES, 2018).

Diante de todas as questões que envolvem disparidade salarial, Souza e Santos (2014) afirmam que somente os esforços femininos não são suficientes para sanar as disparidades existentes. Mesmo desempenhando um trabalho produtivo dentro das organizações e buscando, cada vez mais, melhorar seus conhecimentos para desempenhar um trabalho com excelência, não é o suficiente para alcançar a igualdade profissional e salarial.

Conforme Lazzarin (2016), a legislação é ineficiente no que tange às normas direcionadas à mulher no âmbito do trabalho. Além disso, ele acrescenta que a lei, além de não contribuir, acaba, de forma indireta, em alguns casos, contribuindo para a discriminação feminina. Assim, é necessária a revisão dessas leis, de modo a buscar mitigar as disparidades existentes.

Ademais, deve-se haver uma transformação na própria sociedade, no intuito de romper os paradigmas existentes. Também é importante que seja realizado um remanejamento das políticas

públicas implantadas pelo Estado, findando o reconhecimento feminino na esfera pública (RODRIGUES, 2019).

Do mesmo modo, Silva Filho, Queiroz e Clementino (2016) ressaltam que, para a reversão do quadro de desigualdade vivido, faz-se necessária a introdução de políticas públicas e melhores oportunidades de emprego em áreas conceituadas masculinas, visando ao reconhecimento social e financeiro das mulheres e, conseqüentemente, à redução da desigualdade historicamente implementada pela sociedade, visto que as mulheres são essenciais para a economia e para o desenvolvimento social do país.

Kurzawa (2003) afirma que a maternidade a qual, na maioria das vezes, acontece na melhor idade para a ascensão profissional é motivo para que as empresas não contratem mulheres, já prevendo a licença maternidade. Para os homens, os impactos são bem diferentes, pois, no Brasil, a licença paterna é de pouquíssimos dias, e acontece junto à licença materna, já que entendem ser o cuidado dos filhos responsabilidade quase que exclusiva da mãe. Como o período de licença paternidade é bem curto, este impacta no trabalho exercido pelas mulheres no setor público, pois o gênero é um fator de diferenciação para alocação em cargos de chefia e funções gratificadas.

Rodrigues (2019), investigando os obstáculos enfrentados pelas trabalhadoras no mercado de trabalho brasileiro, no período de 2014 a 2018, identificou e analisou 40 publicações, e os resultados obtidos demonstram que, apesar de ser um tema abrangente e de interesse social, a desigualdade de gênero é o obstáculo mais citado nas pesquisas e o mais vivenciado pelas mulheres no mercado de trabalho, seguido por disparidade salarial e dupla jornada de trabalho.

2.2 Dificuldades da mulher no serviço público

Segundo Lopez e Guedes (2020), as mulheres vêm ocupando um espaço cada vez maior no serviço público, representando 55% do funcionalismo (federal, estadual e municipal). Apesar de grandes conquistas e significativos avanços, elas ainda enfrentam desafios.

Um dos desafios é a divisão sexual do trabalho, limitando a participação de mulheres em cargos de decisão, assim o acesso de homens e mulheres a áreas mais valorizadas do serviço público ainda é

bastante desigual – as mulheres continuam concentradas em ocupações consideradas de pior remuneração e estereotipadas como atividades tipicamente femininas como professoras, enfermeiras, assistentes e secretárias (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Para Vaz (2013), a segregação horizontal, ou seja, a predisposição de separação de homens e mulheres em algumas profissões e áreas ou setores do mundo do trabalho, confere às mulheres a responsabilidade pelas atividades referentes ao cuidado.

Isso marca as diferentes relações sociais e intervém na perspectiva das possibilidades de homens e mulheres. Ao voltar o olhar para o setor público, é importante considerar a desvantagem em que elas se encontram, no que diz respeito à preparação para participar de concursos públicos mais valorizados e concorridos. Decorre dessa divisão sexual de trabalho, que as mulheres usam mais horas trabalhando nas atividades domésticas do que os homens. Assim, o que lhes resta é um tempo menor para se prepararem e competirem, em igualdade de condições, para tentar carreiras mais bem remuneradas (BECHLUFT, 2019).

Vaz (2013), ainda na evidência do teto de vidro, observa que as carreiras do setor público brasileiro são submetidas a processos de seleção de pessoal bastante objetivos. Já para os altos postos de comando, não se realizam concursos públicos. Estes são ocupados por nomeação.

Os obstáculos relacionados ao setor público, mesmo que as mulheres tenham superado muitas barreiras ao tentarem acesso, ainda ocorrem. Condição esta que as afeta na continuidade no trabalho, bem como o progredir na carreira profissional. De acordo com Kurzawa (2003), é nessa perspectiva que se destaca a segregação vertical e horizontal, ou seja, as mulheres, consideradas as principais encarregadas do trabalho doméstico, são impactadas na maneira com que se engajam no trabalho remunerado. Mais afetadas, ainda, são aquelas que possuem dependentes como filhos ou parentes próximos com necessidades de cuidados, porque dispõem de menos tempo para a obtenção de qualificações extras o que as leva a reduzidas probabilidades de progressão na carreira.

Na esfera política, a legislação brasileira reservava para mulheres, desde os anos 90, uma percentagem de vagas para candidatura em

eleições. Mas somente em 2009, com a publicação da Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009 (BRASIL, 2009), essas cotas tornaram-se obrigatórias, de, no mínimo, 30% e, no máximo, 70% de candidaturas de cada sexo, por cada partido ou coligação partidária.

Em pesquisa realizada pelo Data Senado, verificou-se que o principal motivo do baixo número de mulheres na política tem a ver com os obstáculos enfrentados nos partidos políticos, uma vez que há falta de apoio e competitividade no que diz respeito aos seus concorrentes do sexo masculino. Além destes, a pesquisa mostrou que falta apoio da família e tempo dedicado às tarefas da casa. A Revista Atlânticas publicou um estudo que apresenta o discurso de algumas prefeitas eleitas. Em suas falas, prevalece o mesmo discurso sobre vivenciarem como principal desafio o desmerecimento das pessoas, motivado por terem mulheres na liderança. Segundo elas, há muitas pessoas que preferem os homens na liderança, porque são mais capazes para o cargo de prefeito. Compartilham, também, sobre o receio de serem atacadas em suas vidas pessoais, pois as prefeitas possuem uma grande preocupação com a postura política (ASPEC Informática, 2019).

Em 2014, segundo os dados do Tribunal Superior Eleitoral - TSE, 31,8% das candidaturas ao cargo de deputado federal foram de mulheres, porém, entre as candidaturas “aptas”, esse percentual caía para 29,3%. Araújo e Borges (2012) acreditam que esse fato, provavelmente, está associado à falta de apoio material às candidaturas de mulheres e ao maior sucesso eleitoral dos candidatos que já foram parlamentares.

Outro obstáculo ao trabalho das mulheres no setor público está relacionado à atribuição de características e competências diferentes para homens e mulheres. Esse preconceito ocasiona uma divisão de função em um ambiente de trabalho, atribuindo ao homem características de liderança, força, racionalidade e dominação, ao contrário das mulheres, que são percebidas como menos capazes (CORRÊA; CZARNESKI; CERQUEIRA, 2016).

As diferenças de gênero e raça também contribuem para outro desafio no que diz respeito às mulheres ocuparem cargos de liderança, fenômeno conhecido como teto de vidro, aqui já mencionado que, segundo Vaz (2013), caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, resultando em sua sub-representação

nos cargos de comando das organizações, incluindo altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações.

Sabe-se que os desafios a serem vencidos ainda são numerosos, porém, muitos são os avanços. As abordagens mais modernas de gestão valorizam um trabalho que abraça os diferentes gêneros, principalmente porque diversas visões de mundo e experiências de vida são uma vantagem.

2.3 As dificuldades encontradas pela mulher nas Forças Armadas

Um dos principais desafios que as mulheres que optam por seguir a carreira militar enfrentam é a visão que se tem destas, segundo estereótipos. Em 1980, foi regulamentada sua incorporação e, a partir daí, até hoje, o sexo feminino é considerado conforme o seu biológico. É perceptível que as questões física e biológica foram e ainda são os principais argumentos das pessoas que não concordaram com a entrada das mulheres nas Forças Armadas, e mais, esses são os principais pontos que limitam as mulheres a ocuparem cargos de combate. Segundo Silva (2018), “as mulheres encontram suas maiores limitações na carreira militar, sobretudo em razão de sua aparente “fraqueza física e vocação maternal”.

Quando houve a admissão da primeira turma mista na Academia da Força Aérea (AFA), percebeu-se que, entre os militares homens que já faziam parte da Academia, havia divergência de opiniões, ou seja, um grupo agia de maneira mais paternalista, pensando em proteção e cuidado para com as mulheres, e o outro era totalmente contrário à presença feminina no meio militar. Alguns militares argumentavam que aceitar as mulheres era uma ameaça, além de prejudicar o militarismo, uma vez que aconteceria um “enfraquecimento da Força devido à emotividade feminina, e da perda de credibilidade frente às outras Forças” (TAKAHASHI, 2007).

Nos treinamentos realizados pelos militares, também pode-se perceber esse tratamento baseado em estereótipos. Consideradas fisicamente “mais fracas”, as atividades físicas que deveriam realizar eram diferentes das exercidas pelos homens. Também nas salas de aula, elas passaram por tratamentos diferenciados, exemplo disso foi

um fato ocorrido no primeiro ano das mulheres na Escola Naval (EN), quando foram excluídas das aulas de Física, pois esta disciplina era requisito para as armas na qual elas não poderiam escolher (Armada e Fuzileiros Navais) (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2016).

Junto, portanto, à ideia de igualdade estava a da diferença. Das mulheres eram exigidos comportamentos diferenciados e, ainda, cobrava-se de forma mais pesada nas aulas, nos exercícios físicos ou na conduta (SILVA, 2018).

Para Baquim (2008), a conquista da condição de igualdade na vida militar pela mulher acontecerá quando estas forem submetidas às mesmas provas que os homens. No meio desse entrave imposto às mulheres, parece ser necessário que elas provem, a todo o momento, que estão capacitadas a compor as Academias Militares.

E continua Baquim (2008), ao afirmar que o papel da mulher sempre foi marcado por rótulos, e a participação delas nas Forças Armadas sempre esbarra em um “nó” difícil de ser desatado, que é o fato de a mulher exercer o cargo de comando. A exemplo, Márcia Regina Laffratta Cardoso é citada pelo autor como a primeira mulher brasileira a pilotar um helicóptero militar.

Para Adão (2007), seguindo as visões de fragilidade dadas às mulheres, elas somente conseguirão aumentar sua credibilidade a fim de ganhar espaço dentro das Academias, se demonstrarem características inerentes ao sexo masculino. Nesse contexto, surge a contradição ao se analisar as mulheres militares, uma vez que, sobre elas, recaem dois tipos de características, quais sejam, serem vistas por um lado como frágeis que abrandam a missão e que necessitam de cuidados, e pelo outro lado, possuírem características inerentes aos homens (ADÃO, 2007).

Quando passaram a fazer parte da Marinha, integrando o Corpo Auxiliar Feminino, as mulheres foram destinadas aos cargos auxiliares. A elas, até o ano de 2014, foi-lhes negada a formação em funções de combate. Giannini, Folly e Lima (2016) citam o estudo realizado pelo Instituto Igarapé envolvendo três Academias Militares brasileiras (Escola Naval, Academia Militar das Agulhas Negras e a Academia da Força Aérea). A respeito da capacidade de liderança das mulheres, verificou-se ser este um tema sensível, pois os entrevistados têm percepções diferentes sobre homens e mulheres liderando. As oficiais

se esforçam mais que os homens para conseguirem respeito e obediência, sempre há dúvidas sobre a capacidade que estas possuem de liderar determinadas missões.

Segundo Adão (2007), alguns homens veem a mulher querer atuar em posições de comando como uma inapropriada inversão de papéis, pois esta não é capaz de desempenhar tal função, uma vez que a referida posição não é atuação de militares femininas. No entanto, esse posicionamento sobre as militares não ocorre na análise dos postos de administração e logística.

Nessa mesma linha, Pereira (1999) soma a ideia de que as mulheres prejudicam a guerra por despertarem nos homens o sentimento de proteção. Ao querer proteger a companheira, morria mais gente. E, mais, o inimigo não queria se render à mulher, o que também gerava mais mortes.

D'Araújo (2003), da mesma forma, verifica em seu estudo que, em escalas distintas, a percepção dos militares a respeito desse tema é que mulheres, em geral, precisam ser protegidas, dentro e fora dos quartéis, talvez seja esse o motivo da exclusão das mulheres de certas atividades consideradas de risco e de rigor disciplinar e, portanto, consideradas masculinas.

Além disso, o relacionamento entre homens e mulheres nos quartéis sugere considerações de ordem afetiva e sexual. Na perspectiva de a mulher ser objeto de desejo do homem, ela deveria ser poupada de um contato mais próximo com os homens cotidianamente. Poderia também, em momentos de carência afetiva por afastamento prolongado da esposa, usar a mulher militar como alvo de seus instintos masculinos. Não se admite, também, que o homem possa ser objeto de desejo da mulher. Na verdade, ela é vista como alheia à iniciativa sexual, e poderia ser fonte de distúrbios. Não há menção de assédio sexual aos homens pelas mulheres, sequer, como possibilidade (D'ARAÚJO, 2003).

Em relatório apresentado por D'Araújo, Castro e Cheibub (2002)¹, resultado ainda embrionário de um estudo mais amplo, para os oficiais da marinha, as mulheres devem atuar em atividades administrativas, mas, aproximadamente 70% aceitam totalmente ou em parte que elas atuem em combate. Apenas 3,2% não concordam que as mulheres

¹ Disponível em: <https://www.gov.br/mre/en/media/mulheresequestoesdegenero.pdf>

sejam aceitas nas Forças Armadas, e 92,6% são favoráveis a essa participação. Quase não se questiona mais a presença feminina na corporação militar, mas as funções ainda podem ser objeto de discussão.

Dessa forma, evidencia-se que existe uma valorização do papel da mulher nas Forças Armadas, mas restrita a certas armas e especificidades. O que permanece é a dúvida sobre a capacidade de mulheres participarem das armas diretamente relacionadas ao combate (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2016).

Creveld (2001), em seu livro “Men, Women and War” faz um relato detalhado sobre as dificuldades enfrentadas por militares do sexo feminino em Exércitos de outros países durante o treinamento para o combate. Para o autor, o treinamento excessivo pode trazer sérias consequências para a saúde da mulher, como perda de ovários, fraturas por estresse, aborto espontâneo, infecções urinárias e tendinites. O autor acrescenta, ainda, que é baixa a taxa de mulheres que concluem todo o treinamento para o combate. No Exército do Canadá, por exemplo, apenas 1% das mulheres conseguem concluir o curso de infantaria.

Por fim, D’Araújo (2003) indica em seu estudo que, de forma geral, civis e militares no Brasil consideram positiva a integração das mulheres às Forças Armadas, e concordam quando se trata de isentá-las das funções de combate e isso por duas razões: as mulheres teriam menos força física e sua presença como soldados no campo de guerra geraria problemas de coesão interna. O autor acrescenta que são fortes atualmente as opiniões que referendam a ideia de que a “feminização dos exércitos” levaria ao declínio do poder de combate assim como são fortes os argumentos que sustentam não se poder usar as Forças Armadas como laboratório para experimentos de integração social ou de implementação de direitos civis demandados pela sociedade.

2.4 O serviço militar

A História do serviço militar se confunde com a própria trajetória do povo brasileiro. O documento regulador, que seria o embrião do serviço militar foi um “Termo” promulgado em 1542 na câmara de São Vicente, que organizava as milícias de colonos e índios, que é

considerado o primeiro registro de organização militar de defesa territorial (CCOMSEX, 2016).

Ainda de acordo com CCOMSEX (2016), em 1548, o Regulamento de El Rei, trazido por Tomé de Souza, determinava a posse de armas aos colonos e aos proprietários dos engenhos. Em 1570 foi criado o “Regimento de Capitães Mores” com o propósito de defesa territorial e, em 1574, a “Provisão sobre as Ordenanças” que assinalou o início do serviço militar obrigatório, estabelecendo que todo cidadão, entre 14 e 60 anos, deveria estar pronto para servir à Coroa nas companhias das Ordenanças.

Essas milícias de cidadãos, formadas por soldados profissionais e por colonos voluntários empregados em conflitos locais, foram importantes para repelir o invasor estrangeiro como, por exemplo, os holandeses no século XVII (ALSINA JUNIOR, 2010).

Ainda de acordo com Alsina Junior (2010), após a derrota dos holandeses, o governo português adotou um modelo de defesa militar misto com tropas voluntárias, recrutamento forçado e forças mercenárias.

A Constituição Política do Império de 1824 previa em seu artigo nº 145 que todos os brasileiros estavam obrigados a pegar armas, para sustentar a independência e a integridade do império, para defender a pátria dos inimigos internos e externos (BRASIL, 1824). Para Alsina Junior (2010), o modelo de serviço militar obrigatório previsto na Constituição de 1824 foi pura ficção, dada a precariedade das Forças Armadas regulares no Brasil durante o império.

A constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891, instituiu um modelo de recrutamento por sorteio e recrutamento voluntário (BRASIL, 1891)

O modelo de serviço militar obrigatório e universal, como conhecemos hoje, foi instituído em 1908, pelo Presidente Afonso Pena, porém a efetivação desse modelo só ocorreu graças a uma ampla campanha nacional dos chamados “jovens turcos”, oficiais subalternos e intermediários (Capitães e Tenentes) do Exército que haviam estagiado na Alemanha e foram os responsáveis pela difusão desse modelo de recrutamento para maior operacionalidade do Exército. Os “jovens turcos” acreditavam que o serviço militar obrigatório só teria sucesso com uma ampla campanha nacional de militares e civis,

conclamando toda a sociedade em busca de um objetivo comum, fomentar a “ideia de pátria” (KUHLMANN, 2001). O poeta Olavo Bilac, patrono do serviço militar, percorreu o Brasil em uma campanha cívica, destacando o serviço militar como preito de amor à pátria (CCOMSEX, 2016).

Conforme CCOMSEX (2016), a eficácia do modelo de serviço militar adotado no Brasil foi comprovada em 1943 na mobilização da reserva do Exército para a organização da Força Expedicionária Brasileira (FEB) que atuou na [2ª Guerra Mundial](#).

Passados esses momentos, apesar da atual tradição pacifista das relações internacionais brasileiras e a busca da paz, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo nº 143, ainda prevê o alistamento militar como obrigatório nos termos da lei (BRASIL, 1988).

A Lei nº 4.375 de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar) define o serviço militar como o exercício de atividades específicas desempenhadas nas Forças Armadas e compreenderá, na mobilização, todos os encargos relacionados com a defesa nacional (BRASIL, 1964).

Ainda conforme Lei nº 4.375, o serviço militar em tempo de paz no Brasil é obrigatório somente para os homens. A obrigação de prestação do serviço militar para os homens inicia-se no 1º dia de janeiro do ano em que o cidadão completar 18 (dezoito) anos de idade e subsistirá até 31 de dezembro do ano em que completar 45 (quarenta e cinco) anos. Já os eclesiásticos e as mulheres estão isentos do serviço militar em tempo de paz, ficando sujeitos aos encargos de interesse da mobilização (BRASIL, 1991).

O recrutamento para o serviço militar compreende a seleção (física, cultural, psicológica e moral), a convocação, a incorporação ou a matrícula e o voluntariado. Para fins de seleção, todos os brasileiros do sexo masculino devem se apresentar às comissões de seleção das Forças Armadas no ano em que completam 18 (dezoito) anos de idade. A convocação ocorre com os cidadãos com 19 (dezenove) anos, selecionados para a prestação do serviço militar. A incorporação é o ato de inclusão do convocado ou do voluntário no efetivo pronto de uma organização militar da ativa enquanto a matrícula é a admissão do convocado ou do voluntário em qualquer Escola, Centro, Curso de Formação de Militar da Ativa, ou Órgão de Formação de Reserva (BRASIL, 1964).

Os jovens que, no momento da convocação, estiverem matriculados em alguma instituição de ensino superior nos cursos de medicina, farmácia, odontologia ou veterinária poderão ter a incorporação adiada até o término do curso de graduação (BRASIL, 1964).

Ainda conforme Brasil (1964), será permitida a prestação do serviço militar de forma voluntária para os jovens do sexo masculino que, aos 17 anos, desejem ser incorporados. Há ainda, desde 1994, uma segunda forma de serviço militar voluntário em que as mulheres médicas, dentistas, veterinárias ou farmacêuticas podem ser incorporadas nos quadros de saúde (BRASIL, 1994).

A presença de mulheres no Exército Brasileiro não é sinônimo de acesso a todas as possibilidades e cargos que a carreira oferece. Como anteriormente citado, o atual modelo de serviço militar restringe a presença de mulheres às graduações de cabo e de soldado, visto o acesso exclusivo aos jovens do sexo masculino. Para as mulheres, a ampliação do contingente feminino e a busca de representatividade e de espaço nas Forças Armadas irão demandar reformulações na política de acesso e igualdade de direitos no serviço militar brasileiro, por meio de dispositivo que possibilite a igualdade de acesso para ambos os sexos.

2.5 O histórico da mulher nas Forças Armadas

Quando as mulheres começaram a participar das atividades militares, a maioria das primeiras ao entrarem o fizeram pelo travestimento, ou seja, escondiam o gênero feminino e se passavam pelo gênero masculino, para clandestinamente ingressarem no serviço militar, já que esse serviço era reservado somente aos homens.

Segundo Santos (2019), durante a Guerra dos Cem Anos, na França contra a Inglaterra (1337-1453), Joana D'Arc participou com aparência masculina e, com isso, alcançou grande destaque e repercussão, pois chegou a comandar grandes tropas militares. Lutava motivada por uma questão eminentemente religiosa, uma vez que afirmava ouvir vozes que a seguiam e a guiavam. De acordo com Matos *et al.* (2016), sua dedicação, vocação e feitos gloriosos levaram-na a ser

reconhecida como padroeira da França, e, em 1920, foi canonizada pela Igreja Católica, pelo Papa Bento XI.

Há, também, documentos históricos que registram outros diversos casos de mulheres travestidas de homens para o combate durante a Guerra de Independência dos Estados Unidos, como Margaret Corbin que ocupou o lugar do marido o qual foi morto em guerra e Deborah Sampson Gannett que, usando o nome do seu irmão, Robert Shurtleff Samson, serviu por 17 meses, em 1782 (MATOS *et al.*, 2016).

Sobre a abertura da atuação da mulher nas Forças Armadas entre outros países, constata-se que esta ocorreu efetivamente no período de Segunda Guerra Mundial, época em que as mulheres tiveram permissão para atuarem nos quadros institucionais. E isso ocorreu porque, segundo Bezerra (2009), foi necessário o recrutamento de um contingente maior de mão de obra em tempos de crise, como ocorreu na época das guerras.

Em 1792, segundo Caire (2002), foi permitido às mulheres se mobilizarem para as funções militares, pela lei do serviço nacional. Elas passaram a representar 8,5% das Forças Armadas. A função dada a elas era substituir os homens nas tarefas não combatentes. E, ao final da guerra, atuavam servindo em mais de 80 tipos de funções, como burocráticas, tarefas domésticas, comunicações, meteorologia, rádio, manutenção de aeronaves e navios e muitas outras.

Em dezembro de 1941, foi sancionada a lei do serviço nacional que levou a Inglaterra a permitir a participação feminina nas Forças Armadas, de forma definitiva. “Nessa época, as mulheres passaram a representar 8,5% das Forças Armadas. A elas cabia substituir os homens nas tarefas não combatentes” (ROVINA; SOUZA, 2015, p. 6).

De acordo com os autores, em 1942, os Estados Unidos organizaram uma campanha que favorecia a participação da mulher na vida militar, e, seguidamente, criaram o Corpo Auxiliar Feminino do Exército e a Reserva Feminina da Marinha. Este foi o precursor da abertura civil e militar, com previsão de funções administrativas, de saúde, engenharias e mecânicas.

Mais tardiamente, em 1970, na França, ocorreu a participação feminina nas Forças Armadas, conforme Moraes, Neves e Marques (2021), mas, em 1980, atingiu condições semelhantes às masculinas. Em

outros países, como Chile e Argentina na América do Sul, Estados Unidos e Rússia, o ingresso de mulheres se deu por meio de alistamento no serviço militar voluntário. Já na Noruega e Israel, o serviço militar feminino é obrigatório. E há alguns países onde a representatividade feminina nas Forças Armadas teve um ingresso mais tardio, depois de 1990, em países como França, Alemanha, Suíça, Espanha, Croácia, República Checa, Dinamarca, Itália e Portugal. Itália e Hungria.

Segundo os autores, no Brasil, a admissão das mulheres nas Forças Armadas, na Marinha, aconteceu em 1980, quando foi criado o corpo auxiliar feminino que tinha como objetivo a atuação das mulheres em atividades de cunho administrativo.

Anteriormente, houve algumas atuações femininas no militarismo. Exemplo disso, Maria Quitéria de Jesus Medeiros, foi considerada a primeira mulher militar brasileira. Ela se vestiu como homem e alistou-se no serviço militar, pois queria lutar na Guerra da Independência brasileira. E assim, integrou-se à frente da resistência baiana, sob a alcunha de Medeiros, no Batalhão dos Periquitos. Em 1823, recebeu do então Imperador D. Pedro I, o título de Cavaleiro da Ordem Imperial do Cruzeiro, e, em 1996, foi instituída Patrono do Quadro Complementar de Oficiais do Exército Brasileiro, pelo Decreto de 28 de junho de 1996 (SANTOS, 2014; ALVES, 2018; MORAIS, NEVES E MARQUES, 2021).

Vale mencionar Jovita Alves Feitosa, outra miliciana importante para a história, pois, de forma excelente, deu sua contribuição na Guerra do Paraguai e, ainda, Ana Vieira da Silva, que participou clandestinamente da Guerra Constitucionalista em São Paulo. Foi posteriormente incorporada ao Batalhão depois de ter o reconhecimento pelos seus feitos (ALVES, 2018).

Segundo Camargo (2019), a participação de mulheres brasileiras nas Forças Armadas, aconteceu, pela primeira vez, em 1944. O trabalho, de forma voluntária, era realizado em enfermarias, em hospitais militares e em campanha pela Europa na segunda grande guerra.

2.5.1 O Pioneirismo da Marinha do Brasil (MB)

Considera-se como oficial a participação feminina nas forças armadas, em 1980, quando, fundamentada na Lei nº 6.807, de 07 de julho de 1980, a Marinha criou o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM). Este tinha a atribuição de atender encargos do interesse da Marinha, relacionados com atividades técnicas e administrativas, com acesso por meio de concurso público (LOMBARDI, 2009; SANTOS, 2014).

À vista disso, sabe-se que, desde o início, foi conferido à mulher uma posição diferenciada na organização. Sua atuação era restrita a um corpo à parte da instituição. Elas não integravam os quadros e corpos gerais. Nos demais artigos da lei anteriormente mencionada, as patentes máximas a serem alcançadas pelas mulheres eram inferiores às máximas dos homens. Era-lhes possível, conforme o artigo 16, o posto máximo de Capitão-de-Fragata. O posto de Capitão-de-Mar-e-Guerra e Almirante, topos da carreira, não estavam acessíveis a elas (LOMBARDI, 2009).

O autor cita que outro ponto divergente na lei se referia à diferenciação quanto ao tempo para adquirir as patentes. Para as mulheres, o prazo para se tornar efetiva era de 9 anos (Artigo 14), e passavam por três seleções em períodos trienais. Mas para os servidores masculinos, a maneira era menos rígida. Posteriormente, em 1987, com a Lei 7.622/87 e o Decreto 95.660/88 reorganizou-se o CAFRM. Implantou-se, então, a possibilidade de ascensão feminina à patente de Capitão-de-Mar-e-Guerra. Foi reduzido de nove para três anos o estágio probatório para o Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO).

Na condição de pioneiras na carreira militar, as mulheres sofriam grande pressão, uma vez que intentavam a mesma ordenação destinada aos homens, e isso se intensificava, principalmente pelo simples fato de serem do gênero feminino, sobrepujavam sua condição de militar. Takahashi (2002), em sua tese de doutorado, expõe essa situação, constatando a dificuldade das mulheres durante seus quatro anos de formação. Posto isso, observa-se que a desigualdade entre os gêneros redundaria em um maior esforço por parte das mulheres, que tinham como objetivo provar a equidade de desempenho.

Esse empenho e luta por equidade influenciou o processo decisório sobre a admissão da mulher na vida militar e gerou estudos sobre o tema. De acordo com Rovina e Souza (2015), influenciaram esse processo as qualidades peculiares atribuídas ao feminino e sua contribuição na humanização da imagem da instituição, favorecendo o estreitamento das relações com a sociedade civil. ORICHIO *et al.* (2012) citam que, no concurso público de âmbito nacional realizado para reposição de pessoal, após a aprovação, as mulheres militares da Marinha exerceriam suas atividades profissionais em terra, em Organizações Militares, segundo as necessidades da Marinha e em conformidade com as habilitações e qualificações pessoais.

Entretanto, Rovina e Souza (2015) informa que, no Programa de atualização da Mulher ministrado pela Escola Superior de Guerra, verificou-se a destinação de mais de 500 vagas a profissionais da área de saúde, área administrativa e tecnológica e que foram selecionadas 203 oficiais, pertencentes às especialidades de Medicina, Enfermagem, Odontologia, Farmácia, Psicologia, Nutrição, Serviço Social, Engenharia Eletrônica, Engenharia Cartográfica, Biblioteconomia, Estatística, História, Pedagogia, Processamento de Dados (Informática), Educação Física e Meteorologia. Soma-se a essas a seleção de 311 praças nas 18 especialidades de Contabilidade, Secretariado, Patologia Clínica, Enfermagem, Prótese Dental, Radiologia Médica, Administração Hospitalar, Artes Gráficas, Eletrônica e Estatística.

No que tange à ascensão aos postos e graduações do segmento feminino na Marinha, o planejamento foi realizado com um viés diferenciado com respeito à comparação com a carreira masculina. Definiu-se que as mulheres oficiais poderiam alcançar o posto máximo de Capitão-de-Fragata, com uma demanda de tempo superior à dos homens, que poderiam alcançar os postos máximos de Capitão-de-Mar-e-Guerra e de Almirante; os quais eram interditados às mulheres. Além disso, eram diferentes os interstícios² exigidos para ser promovido, para as mulheres, o tempo que elas deveriam se submeter, que seria um longo período de estágio probatório, era de nove anos, antes de sua incorporação definitiva” (ORICHIO *et al.*, 2012).

Devido à incorporação de mulheres em suas unidades, a Marinha do Brasil se destacava pela posição de vanguarda frente às outras Forças Armadas, porém apresentava restrições nessa carreira, pois não

² Interstício é o período mínimo de serviço em cada posto.

havia possibilidades, inclusive, da mulher chegar à assunção de comando. Porém, em meados dos anos 90, essa diferenciação foi extinta. Com a alteração da Lei 7.622/87 pela Lei nº 8.194/91, foi permitido às mulheres militares alcançar o posto de Capitão-de-Mar-e-Guerra (Artigo 4º) (MATOS *et al.*, 2016).

A integração definitiva da participação feminina nos Quadros gerais da Marinha, se deu a partir da Lei 9.519/97, atribuindo aos oficiais da Marinha, direitos e obrigações iguais, para ambos os sexos, nos termos da Constituição, observados os valores, princípios e normas nela estabelecidos (Artigo 9º). A Lei 9.519/97 discrimina a participação da mulher nos postos do Corpo da Armada e do Corpo de Fuzileiros Navais (em seu Artigo 9º, §1º, I), únicos quadros de pessoal da Marinha que permitem o acesso ao posto de Almirante-de-Esquadra (Artigo 2º, §1º e Artigo 3º, §1º). O acesso a tais corpos, bem como ao posto de maior hierarquia da Marinha, de Almirante-de-Esquadra, portanto, até hoje, são inacessíveis à mulher (MATOS *et al.*, 2016; CAMARGO, 2019).

Além de extinguir o CAFRM, a Lei nº 9.519/97 ampliou de forma considerável a inclusão do gênero feminino nas ações da Força Naval. Passaram a compor os Corpos de Intendentes, de Engenheiros, de Saúde, os Quadros Técnico e Auxiliar da Armada, o Corpo Auxiliar de Praças e o Quadro de Músicos do Corpo de Praças de Fuzileiros Navais. O que era destinado apenas aos homens, passou a ser incorporado às mulheres também, a cada uma das especialidades e carreiras, o que mudou de maneira significativa as perspectivas de ascensão (SILVA, 2018). Com base na Lei 9519/97, é preciso que seja respeitada a igualdade entre homens e mulheres, considerando a preservação das especificidades da força, foi esse o suporte necessário à implantação das modificações determinadas pela Marinha para minimizar o tratamento diferenciado de gênero (BRASIL, 1997).

Em 2015, a Marinha do Brasil contava com 7.602 militares do sexo feminino. Isso representa 10,02% do efetivo da Força Naval. As oficiais que integram os Quadros de Carreira e Temporários somam 3394 mulheres, esse número representa 30,37% da oficialidade. Na área Administrativa, são 1428, na Saúde, 1718, e na Engenharia, 248. Tais dados demonstram números que integram os Corpos e Quadros da Marinha, conforme suas formações de nível superior (ROVINA; SOUZA, 2015).

Ainda, segundo o autor, as Praças do gênero feminino representam 6,5% do total de militares dessa categoria, ou seja, são 4208 mulheres que têm grau de escolaridade de nível médio e estão distribuídas em função de suas formações. Há também a presença de mulheres com formação em música, na Banda Sinfônica de Fuzileiros Navais e no Conjunto Fuzibossa, esse foi o primeiro reconhecimento internacional.

Matos et al. (2016) cita que o marco mais relevante desse processo aconteceu, em novembro de 2012, quando a Presidenta Dilma Rousseff assinou a promoção da primeira mulher a ocupar um cargo de alta patente em todas as Forças Armadas - Oficial General das Forças Armadas Brasileiras, a Contra-Almirante Dalva Maria Carvalho Mendes. Novamente se destacou a Marinha em 2012, com essa promoção, ou seja, a primeira mulher brasileira a se tornar Oficial General em todas as Forças Armadas. Essa ação marca a Força Naval que se destaca, mais uma vez, na história do Brasil pelo seu pioneirismo, no que tange à inserção do gênero feminino nas forças militares brasileiras.

Em 2014, a Escola Naval do Rio de Janeiro abriu a primeira turma de mulheres autorizadas a integrar o Quadro de Oficiais Intendentes (BRITO, 2019). As jovens da referida turma passaram por um processo de seleção que oferecia 12 vagas para 3000 mulheres inscritas, segundo dados do ministério da defesa. Para recebê-las, a Escola Naval reformou as estruturas de seus alojamentos, banheiros e enfermarias, e incluiu oficiais femininas no Comando do Corpo de Aspirantes para o acompanhamento das alunas (SILVA, 2018).

Em 2017, a participação de Oficiais e Praças femininas em atividades de aplicação efetiva do Poder Naval foi ampliada, com a autorização para o embarque em navios e unidades de tropa. Dessa forma, as Oficiais passaram a ingressar os Corpos da Armada (CA) e de Fuzileiros Navais (CFN), a partir da Escola Naval (BRITO, 2019). Por meio da Lei nº 13.541, de 18 de dezembro de 2017, as mulheres podem exercer suas atividades na efetiva aplicação do Poder Naval.

Atualmente, a Marinha conta com 8401 mulheres em efetivo serviço, para 70.527 homens. Destas, uma é oficial general, 747 são oficiais superiores, 769 são oficiais intermediárias, 2294 são oficiais subalternas, 2752 são Suboficiais ou Sargentos, 1622 são Cabos ou Marinheiras e 216 são alunas em formação (BRASIL, 2020b). Apesar dos

avanços na inserção do gênero feminino nas forças armadas, ainda há muito o que se conquistar.

2.5.2 O Ingresso na Força Aérea Brasileira (FAB)

Depois que a mulher já estava em atuação na Marinha do Brasil há um ano, a Aeronáutica passa a mobilizar ações com o objetivo de também incluir o gênero feminino em sua corporação (BAQUIM, 2008; ROVINA; SOUZA, 2015; DANTAS, 2018). Inspirou-se nas mudanças ocorridas na passagem de uma década na qual o Brasil vivia um processo de abertura política e redemocratização (ALVES 2018). Para inserir as primeiras mulheres militares, em 1982, a FAB criou o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica, abrangendo os Quadros Femininos de Oficiais (QFO) e de Graduados (QFG) (ROVINA; SOUZA, 2015).

Nessa conjuntura, com base na Lei nº 6.924, de 29 de junho de 1981, por intermédio do CFRA, a mulher passa a atuar também no Ministério da Aeronáutica, por meio de concurso público (ROVINA; SOUZA, 2015; DANTAS, 2018; OLIVEIRA; ANTUNES; SILVA, 2021). Para matricular no Estágio de Adaptação ao QFO ou ao QFG, foi realizado um processo seletivo que previa exames básicos e eliminatórios, quais sejam, de conhecimentos especializados, psicotécnicos, médico e de aptidão física (ROVINA; SOUZA, 2015).

Em 01 de agosto de 1982, após convocação, 156 mulheres matricularam-se na primeira turma para o Estágio de Adaptação ao QFO, no Campo dos Afonsos, no Rio de Janeiro, berço da aviação militar brasileira, nas especialidades de Análise de Sistemas, Assistência Social, Biblioteconomia, Enfermagem, Fonoaudiologia, Nutrição e Psicologia. E, em Belo Horizonte, no Centro de Instrução de Graduados da Aeronáutica (CIGAR), 147 mulheres ingressaram na primeira turma do Quadro Feminino de Graduadas (QFG), nas especialidades de Enfermagem e Técnica de Programação (BAQUIM, 2008; ROVINA; SOUZA, 2015; DANTAS, 2018; OLIVEIRA; ANTUNES; SILVA, 2021).

Santos (2014) cita que, inicialmente, a previsão para os Quadros de Oficiais e Graduados era de que, em suas respectivas carreiras, chegassem ao posto máximo de Tenente Coronel e à graduação de Suboficial. No entanto, com o passar do tempo, foram incorporadas

novas atuações ao Corpo Feminino da Aeronáutica. Além disso, houve alteração nas formas de ingresso da mulher na Força Aérea.

Em 1990, formou-se a última turma do QFG e, em 1991, a última turma do QFO e, suas habilidades foram absorvidas, respectivamente, pelo Quadro de Suboficiais e Sargentos, e Quadro Complementar, considerando a temporalidade. Foram, então, extintos os Quadros Femininos de Oficiais e de Graduados da Aeronáutica. As militares graduadas foram absorvidas por um quadro já existente, de sargentos. Mas as oficiais não conseguiam assumir cargos de comando, direção e chefia e nem atingir postos mais elevados, pois elas não encontravam correspondência com outras carreiras ocupadas pelo gênero masculino (ROVINA; SOUZA, 2015).

De acordo com Santos (2014), ainda em 1990, por meio de concurso público, mulheres com formação em Medicina, Odontologia e Farmácia foram admitidas, nos quadros de carreira existentes, que incorporavam homens e mulheres com a mesma formação. Surge aí a possibilidade de a mulher médica militar da Aeronáutica chegar ao posto de Brigadeiro.

Em 1991, as mulheres passaram a ter oportunidades nos Quadros Temporários da Aeronáutica, ou seja, por oito anos, poderiam integrar o Quadro Complementar de Oficiais, o Quadro de Oficiais Convocados e o Quadro de Sargentos Convocados (ROVINA; SOUZA, 2015).

Para o Quadro de Intendentes, a Academia da Força Aérea (AFA), em 1995, quebra um paradigma e abre oportunidades, também às mulheres, as quais passam a conviver com os militares homens e, passados quatro anos, as primeiras oficiais do gênero feminino se formam. Isso identifica a Aeronáutica como a primeira das três Forças a permitir à mulher uma formação acadêmico-militar como a dos homens, em um curso de carreira que as permitia promoção ao generalato (SANTOS, 2009).

Em 1996, O Instituto Tecnológico da Aeronáutica, (ITA) também permitiu que mulheres participassem do concurso de ingresso na instituição, uma vez que, até então, era exclusivo para homens.

Depois, em 2002, a Escola de Especialistas de Aeronáutica (EEAR) também passa a permitir o ingresso de mulheres, formando sargentos do gênero feminino. E então, encontram o caminho aberto para mais

uma conquista da mulher brasileira, pilotar aeronaves militares (BAQUIM, 2008; DANTAS, 2018).

Dados do Ministério da Defesa (BRASIL, 2020b) mostram que, em seguida, no ano de 2003, são abertas vagas para as mulheres se ingressarem no Quadro de Oficiais Aviadores, e lhes é conferida a mesma formação acadêmica e militar na atividade aérea. Nesse ano, ingressaram as primeiras Cadetes Aviadoras, as quais, hoje ocupam o posto de Major. Ocupam funções como pilotos de todas as Aviações da FAB e podem chegar ao posto de Tenente-Brigadeiro, o mais alto na hierarquia da Aeronáutica

Em 2014, foi aberto concurso para a 1ª turma do Quadro de Oficiais de Apoio (QOAp), composto por homens e mulheres com formação profissional de nível superior, para o suporte nas atividades-fim como saúde, ciências exatas, humanas e outras. Como o QOAp é um quadro de carreira, prevê a ascensão ao posto de Coronel, e isso preenche uma lacuna, até então existente na Força Aérea, mas que dá perspectivas para, no futuro, mulheres especializadas ocuparem Comando, Direção e Chefia (MATOS *et al.*, 2016).

Os autores ainda citam que a Escola Preparatória de Cadetes do Ar (EPCAR), em Barbacena (MG), no ano de 2017, passou a admitir mulheres em todos os anos do ensino médio em seu Curso Preparatório de Cadetes do Ar (CPCAR). Após três anos de curso, as concluintes se tornaram Cadetes, ingressando na AFA.

No dia 25 de novembro de 2020, pela primeira vez, uma militar do corpo feminino foi promovida ao Posto de Oficial-General da FAB. Diretora do Hospital Central da Aeronáutica (HCA), a então Coronel Médica Carla Lyrio Martins foi promovida ao Posto de Brigadeiro, durante reunião do Alto Comando da Aeronáutica, realizada em Brasília. Finalmente, a presença feminina no âmbito da FAB ocorre, há mais de 30 anos, o que provocou transformações na FAB. As mulheres puderam, portanto, vivenciar a experiência de se inserir em uma carreira profissional, e, mais do que isso, entraram em um universo tradicionalmente masculino e que era explicitamente proibido a elas (BRASIL, 2020a).

2.5.3 A participação feminina no EB

A conquista do espaço feminino no Exército Brasileiro aconteceu de forma gradativa, após superarem diversas discussões sobre a inserção do segmento feminino nas Forças Armadas. As questões levantadas nessas discussões estavam relacionadas à possibilidade de suportar ou não as condições adversas dos treinamentos militares; à adequação dos alojamentos e do fardamento; ao gênero e às especialidades a ocupar, e outros pontos ligados à Lei do Serviço Militar (BRASIL, 2017; SANTOS, 2014).

Ao verificar a cronologia dessa conquista, verifica-se que o Exército foi a última Força a aderir à inserção da mulher nas Forças Armadas, e isso se deu em 1990, quando perceberam a importância da presença da mulher nas Forças Armadas e abriram o espaço a elas, na modernização institucional (LEAL; FRANÇA, 2017; DANTAS, 2018).

As mulheres sofreram uma resistência interna e foram também motivo de controvérsias na ala dos oficiais, mas, ainda assim, conseguiram conquistar espaço no oficialato (LEAL; FRANÇA, 2017).

O ingresso das mulheres no contingente do Exército Brasileiro é feito mediante concurso para o Quadro Complementar de Oficiais. O primeiro concurso realizado sem distinção de gênero ocorreu em 1992 (DANTAS, 2018). Este foi fundamentado na Lei nº 7.831, de 2 de outubro de 1989, que cria o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (QCO), “destinado a suprir as necessidades de suas Organizações Militares com pessoal de nível superior para o desempenho de atividades complementares” (BRASIL, 1989). Promoveu-se o concurso entre homens e mulheres em igualdade de condições, com possibilidades de atingir o posto de Coronel, em diferentes formações superiores.

Segundo Freitas (ROVINA; SOUZA, 2015), em palestra proferida pelo General de Brigada Fernando Marques de Freitas, na 2ª Reunião de Gênero do Ministério da Defesa, em 09 de fevereiro de 2015, em Brasília, foi destacado que, em 1992, 49 mulheres matricularam-se na Escola de Administração do Exército, na cidade de Salvador. Para esse ingresso, precisaram ser aprovadas em várias etapas de um processo de seleção, que constava de exame intelectual, inspeção de saúde, exame de aptidão física, verificação documental preliminar e revisão médica e comprovação dos requisitos para matrícula. Inicialmente,

para atender as necessidades da Força, à época, as mulheres que entraram no Exército Brasileiro tinham cursos superiores em Administração, Economia, Informática, Direito, Magistério, Estatística, Ciências Contábeis e Pedagogia.

Os autores ainda citam que, no ano de 1996, foram incorporadas para a prestação de serviço militar na área de saúde, 290 mulheres. Suas áreas de formação superior eram Medicina, Odontologia, Veterinária e Farmácia. Essa medida instituiu o Serviço Militar Temporário Feminino Voluntário. E, em 1997, o Instituto Militar de Engenharia recebe a inscrição do gênero feminino, e forma-se a 1ª turma de 10 mulheres, matriculadas, incluídas, posteriormente, no Quadro de Engenheiros Militares como 1º Tenentes, portanto “o acesso aos cursos oferecidos pelo IME é realizado em absoluta igualdade de condições com as dos homens Não havendo, em ambos os casos, limitações de vagas para cada sexo” (LUCENA, 2005³ apud MATOS *et al.*, 2016; CAMARGO, 2019).

Outras oportunidades de ingresso de mulheres no Exército Brasileiro começaram a surgir, progressivamente. Ainda em 1997, A Escola de Saúde do Exército forma sua primeira turma de oficiais médicas, dentistas, farmacêuticas, veterinárias e enfermeiras de nível superior, o que veio reforçar o contingente ligado à saúde com pessoal de carreira garantindo atuação continuada (GUIMARÃES *et al.*, 2019).

Em 1998, com a formação da 1ª turma do Estágio de Adaptação à Graduação de Sargento, de 519 mulheres de diferentes áreas, como advogadas, professoras, administradoras de empresas, contadoras, analistas de sistemas, engenheiras, arquitetas, jornalistas, foi permitido, a partir daí, concorrer em condições de igualdade, de forma mais abrangente, em relação aos homens, para o preenchimento dos quadros do Exército (SANTOS, 2009).

Matos *et al.* (2016) descreve que, no ano 2000, o Exército criou o Curso de Formação de Sargentos de Saúde (auxiliares de enfermagem) como militar de carreira, no qual as mulheres puderam ter participação nos quadros efetivos. No ano de 2001, foi permitida a participação feminina no concurso público para o preenchimento de vagas no Curso de Sargento de Saúde, o qual passou a funcionar no ano posterior.

³ LUCENA. L. C. de. Um Breve Histórico do IME - Instituto Militar de Engenharia. Rio de Janeiro, 2005.

Disponível em: <http://www.ime.eb.br/arquivos/Noticia/historicoIME.pdf>. Acesso em: 03 de abr. 2021.

Os autores ainda citam que, em 2012, com o sancionamento da lei 12.705, foi permitida a participação feminina como combatentes do Exército. Dessa feita, as candidatas deveriam participar de um processo seletivo para ter o devido acesso à Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx), em Campinas e, depois, cursar mais quatro anos na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) em Resende, no Rio de Janeiro.

A referida lei é considerada por Mathias e Adão (2013⁴ apud ROVINA; SOUZA, 2015) um avanço para a mulher nas Forças Armadas brasileiras e, também uma iniciativa para a promoção de maior participação de mulheres militares em zonas de conflito sob o suporte da Organização das Nações Unidas (ONU), como prevê a Resolução nº 1.325 dessa Organização.

O Comando de Aviação do Exército admitiu Sargentos Técnicos Temporários femininos, em 2013, para atuação na manutenção de aeronaves, área, predominantemente atribuída ao gênero masculino (ROVINA; SOUZA, 2015).

Segundo Almeida (2015), o Exército, possuía 3.737 oficiais e 1.676 praças do segmento feminino, totalizando 5.413 mulheres. Considerando-se um efetivo total aproximado de 23.000 oficiais e de 180.000 praças, tem-se uma participação feminina de cerca de 16% no primeiro universo e de 1% no segundo. Foram programadas adaptações para o Exército, em 2017, para receber mulheres na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) e na Escola de Sargentos das Armas (EsSA). Atualmente, o Exército Brasileiro conta com 12.489 mulheres em efetivo exercício, ou seja, aproximadamente 6% em comparação com o efetivo de total de militares (BRASIL, 2020b).

⁴ MATHIAS, Suzeley Kalil; ADÃO, Maria Cecília. Ser soldado, ser mulher. Tensões Mundiais. Fortaleza, CE. v. 4, n. 7, jul.- dez. 2008. p. 273-310. Disponível em: www.tensoesmundiais.net/index.php/tm/article/download/68/85. Acesso em: 15 mar 2021.

2.6 Serviço militar, mudança ou continuidade?

Atualmente, a entrada das mulheres nas Forças Armadas só é possível por meio de concurso público como Oficiais ou Sargentos ou ainda por meio do serviço militar voluntário nos quadros de saúde.

Conforme a Estratégia Nacional de Defesa assinada em 2008, o alistamento militar baseia-se no princípio norteador de que as Forças Armadas devem zelar para que os efetivos incorporados por meio do serviço militar reproduzam a própria nação Brasileira, para que não haja uma casta de brasileiros paga para lutar em benefícios das outras partes da população, reproduzindo, assim, um modelo de seleção republicana que esteja acima das classes sociais. (BRASIL, 2008). O número efetivo de cabos e soldados, por sexo, das Forças Armadas está apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 - Efetivo de Cabos e Soldados das Forças Armadas

Graduação	Masculino			Feminino		
	Marinha do Brasil	Exército Brasileiro	Força Aérea Brasileira	Marinha do Brasil	Exército Brasileiro	Força Aérea Brasileira
Cb e Sd	29.430	136.274	25.317	1.622	72 ⁵	0

Fonte: Serviço de Informações ao Cidadão do Ministério da Defesa (BRASIL, 2020b).

Como visto no Quadro 1, o efetivo de Cabos e Soldados nas três Forças não reflete o princípio de seleção republicana, estipulado pela Estratégia Nacional de Defesa, visto que esses postos são ocupados basicamente por militares do sexo masculino. O processo de ampliação da presença das mulheres nas Forças Armadas corresponde ao processo de democratização da sociedade brasileira com a expansão dos direitos entre etnias, crenças e sexo (D'ARAUJO, 2003).

A fim de promover a inserção da mulher no serviço militar, proporcionando acesso igualitário para ambos os sexos, o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 213 de 2015, caso seja aprovado, poderia ampliar de forma significativa a presença das mulheres nas Forças Armadas.

⁵ As 72 mulheres prestam serviço militar temporário como Cabos Especialistas Temporárias, cuja admissão ocorre por meio de processo seletivo (BRASIL, 2012).

De autoria da [Senadora Vanessa Grazziotin \(PCdoB/AM\)](#), o projeto é composto por somente dois artigos. O primeiro artigo mantém a isenção do serviço militar para as mulheres em tempo de paz, mas garante a prestação voluntária, caso elas manifestem essa opção. Já o segundo artigo do projeto de lei garante às mulheres uma cota de trinta por cento das vagas a serem preenchidas anualmente na prestação do serviço militar, podendo estas vagas serem revertidas para candidatos do sexo masculino, caso elas não sejam completamente ocupadas pelas mulheres (BRASIL, 2015).

O projeto de lei tem caráter de ação afirmativa, reforça a importância das mulheres em novos espaços e traz à baila novas discussões acerca da atuação da mulher no meio militar.



3

3

METODOLOGIA DA PESQUISA



3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Ao realizar uma pesquisa científica, faz-se necessário estabelecer os procedimentos metodológicos que serão utilizados. Assim, do ponto de vista de sua natureza, essa pesquisa classifica-se como “pesquisa aplicada”, pois observando o conceito de Richardsson *et al.* (2007), esse tipo de pesquisa objetiva gerar conhecimentos de aplicação prática, direcionados à solução de problemas específicos.

Este trabalho utilizou ferramentas estatísticas para medir relações entre variáveis, observando a representatividade numérica, medindo de forma objetiva as respostas dos participantes para quantificar resultados em dados estatísticos, o que caracteriza a presente pesquisa como pesquisa quantitativa (RICHARDSSON *et al.*, 2007). Ainda de acordo com o autor, a utilização de uma pesquisa quantitativa é apropriada para medir opiniões e preferência dos entrevistados, estabelecendo conclusões generalizadas, o chamado método indutivo, para descobrir quantos respondentes de uma população compartilham uma determinada opinião, valor ou característica (ZANELLA, 2009).

Quanto aos objetivos ou fins da pesquisa, Gil (2017) destaca que é preciso identificar e classificar as pesquisas segundo seus objetivos gerais. Assim, o presente estudo é definido como exploratório e descritivo. Ainda de acordo com o autor, o estudo exploratório descritivo proporciona maior familiaridade com o problema para torná-lo mais explícito e envolve o levantamento bibliográfico, a entrevista com pessoas com conhecimento prático sobre o problema pesquisado e a análise de exemplos que estimulem a compreensão, descrevendo característica de determinada população e estabelecendo relação entre variáveis.

O presente trabalho utilizou as bases teóricas já existentes acerca da presença da mulher nas Forças Armadas, modelo exploratório, e, por meio da pesquisa de campo, modelo descritivo, analisou informações adicionais ao campo de pesquisa, aumentando a compreensão do assunto na população escolhida.

O questionário e a entrevista foram os instrumentos utilizados no presente trabalho como ferramenta de coleta de dados. Gil (2017) define questionário como o conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado. Para Zenella (2009), os questionários

proporcionam um ambiente em que não há pressão de um determinado grupo sobre o respondente e permitem ao respondente utilizar todo tempo disponível para expor sua opinião, além de proporcionar anonimato.

Gil (2017) ainda define entrevista como a técnica em que o entrevistador se apresenta ao entrevistado e lhe formula perguntas, ou seja, uma técnica eficiente para a obtenção de dados.

Os questionários foram constituídos por um bloco inicial de perguntas descritivas, para descrever o perfil dos participantes, e, um segundo bloco de perguntas preferenciais para avaliar a opinião dos participantes acerca do tema. Ainda sobre o questionário, optou-se por uma abordagem mista, utilizando tanto perguntas abertas, em que os participantes expõem suas opiniões escrevendo as respostas, como também perguntas com respostas fechadas (ZENELLA, 2009).

As perguntas com respostas fechadas utilizadas foram perguntas do tipo escolha múltipla, em que há um número limitado de opções e, ainda, perguntas do tipo escala de intervalo, em que as respostas foram ordenadas de acordo com o grau que possui um dado atributo e os intervalos ao longo da escala são iguais. Utilizou-se nas perguntas do tipo escala de intervalo a escala “Likert”, em que o entrevistado não responde somente se concordam ou não com as afirmações, mas também informa qual o grau de concordância sobre o assunto (opções de resposta do tipo concordo totalmente, concordo em parte, discordo em parte, discordo totalmente) (GIL, 2008).

A análise das respostas coletadas visa categorizar os dados para uma forma mais simples, transformando grande quantidade de dados brutos em dados compreensíveis. As técnicas estatísticas utilizadas neste trabalho visam identificar e caracterizar uma relação entre as variáveis estudadas (ZENELLA, 2009).

Na composição do referencial teórico foram consultados livros, artigos científicos, dissertações, leis, portarias e outras publicações. A consulta aos bancos de dados ocorreu, ainda, na biblioteca digital brasileira de teses e dissertações, no portal Scielo, no portal CAPES, no portal google, no portal google acadêmico, na biblioteca do Exército, na biblioteca do Quartel-General do Exército, na base de dados corporativo do Quartel-General do Exército, nos portais governamentais e não-

governamentais e na revista de ciências militares “Coleção Meira Matos”.

3.1 Definição das variáveis

Existem diferentes tipos de escala que variam conforme a sua elaboração e o tipo de variável que medem. Costuma-se classificar as escalas em quatro níveis: nominais, ordinais, de intervalo e de razão (GIL, 2008).

Este trabalho utiliza a escala nominal, pois esta escala contempla duas ou mais categorias, nas quais são classificados objetos ou indivíduos (GIL, 2008). Gil, (2008) ainda indica que as escalas nominais são próprias para classificar indivíduos conforme a nacionalidade, religião, ocupação, idade ou sexo. A pesquisa de campo busca indicar a variabilidade de opiniões dos indivíduos da amostra, contemplando as variáveis independentes sexo e idade dos respondentes para determinar a força da relação com a variável dependente, ou seja, as opiniões apresentadas.

Para determinar a força da relação, tendo em vista que os dados estão distribuídos de forma normal, será utilizado o coeficiente de correlação de Pearson (GIL,2008).

3.2 Sujeito da pesquisa

Conhecer o Exército Brasileiro é importante para todo cidadão, visto a importância da organização na defesa nacional. Assim, saber o papel do Exército, sua capacidade e missão constitucional é fundamental (ZIMMERMANN, 2015).

Apesar das inúmeras mobilizações armadas para guerras ocorridas durante a colonização do Brasil, a Batalha dos Guararapes, ocorrida em 19 de abril de 1648, no Morro dos Guararapes na capitania de Pernambuco, no contexto das invasões holandesas, é vista como o surgimento do Exército Brasileiro. Isso pela importância da batalha, que marcou a derrota holandesa, e ainda pela presença de negros, índios, portugueses e brasileiros na composição e no comando da tropa portuguesa vencedora (HISTÓRIA DO EXÉRCITO BRASILEIRO, 2020).

Zimmermann (2015) afirma que a Batalha dos Guararapes foi não só uma batalha militar em essência, mas também o marco de criação da identidade nacional brasileira, em que o sentimento de grupo formado por negros, índios, portugueses e brasileiros, se organizou espontaneamente para enfrentar o inimigo externo, independentemente do desejo da coroa.

Após a independência, havia no Brasil duas forças militares distintas, o Exército e a Guarda Nacional. A Guarda Nacional foi criada em 1831, para manter a ordem pública e auxiliar o Exército na linha de defesa das fronteiras e costas. Os membros da Guarda Nacional não eram remunerados e tinham que arcar com o custo do fardamento e com o equipamento, com exceção do armamento que era disponibilizado pelo Estado (GUARDA NACIONAL, 2021).

Durante a Guerra do Paraguai (1864-1870), o Exército e a Guarda Nacional tiveram dificuldades logísticas graves. O Exército tinha pouco efetivo e uma organização precária. A guerra deixou evidentes falhas no treinamento da tropa empregada, dificuldades no apoio médico em campanha e no recrutamento de pessoal, o que causou tremendo custo humano, material e econômico para o país (ZIMMERMANN, 2015).

Ainda conforme Zimmermann, (2015), após a Guerra do Paraguai, a Guarda Nacional viu seu papel enfraquecido, principalmente por parte do seu contingente ficar relutante em ir para guerra. Em 1873, ela ficou impossibilitada de atuar na segurança pública e se tornou uma força reserva do Exército, ocorrendo sua dissolução definitiva em 1918 (HISTÓRIA DO EXÉRCITO, 2020).

Já o Exército saiu do conflito com sentimento de identidade forjado, as mortes e dificuldades no suprimento da tropa trouxeram reformulações na doutrina militar, no tocante ao apoio logístico e na reestruturação do emprego tático da artilharia (VASCONCELOS JUNIOR, 2019).

No século XX, para lutar na Segunda Guerra Mundial, o Exército colaborou com o esforço de guerra aliado enviando a Força Expedicionária Brasileira (FEB), comandada pelo General Mascarenhas de Moraes. Apesar da falta de treinamento e de equipamento, a FEB assimilou a doutrina militar americana, mais moderna que a francesa, utilizada pelo Exército na época, e, com o apoio logístico dos Estados Unidos, a FEB foi treinada e equipada nos campos da Itália,

contribuindo para a rápida rendição das tropas alemãs (HISTÓRIA DO EXÉRCITO, 2020).

Nos dias atuais, a missão, a organização, o preparo e o emprego que regem as atividades no Exército estão previstos na Constituição Federal de 1988 e na Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999. Posteriormente, a Lei Complementar nº 117, de 2 de setembro de 2004, alterou a Lei Complementar nº 97, estabeleceu as atribuições subsidiárias do Exército e dispôs sobre as operações de garantia da lei e da ordem (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2021).

Dessa forma, a missão do Exército, no plano externo, é a defesa da pátria e, no plano interno, é a garantia da lei e da ordem e dos poderes constitucionais e, ainda, apoiar a política exterior do Brasil. (BRASIL, 1988). Como atribuição subsidiária geral, o Exército deve cooperar com o desenvolvimento nacional e a defesa civil (BRASIL, 2004). A Lei complementar nº 117 estabelece, ainda, em seu artigo 17, as atribuições subsidiárias particulares que cabem ao Exército.

A carreira militar é diferenciada em vários aspectos. Durante a carreira, o militar convive com o risco de morte nos treinamentos, no manuseio de explosivos e no manejo de armamento. O dano físico e a morte são fatos permanentes na profissão. A hierarquia e a disciplina são os pilares da carreira militar e traduzem o acatamento às ordens e o perfeito cumprimento do dever por parte de todos os seus integrantes (BRASIL, 2014). Outras características essenciais que envolvem a atividade militar estão relacionadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Características da profissão militar

Característica	Comportamento	Observação
Hierarquia e disciplina	Obedecer severas normas disciplinares e princípios hierárquicos	O não acatamento às ordens pode ser considerado crime de insubordinação
Dedicação exclusiva	Militar impedido de exercer outra atividade profissional mesmo fora do expediente	Militar dispõe de uma fonte de vencimento e tem dificuldade de recolocação no mercado de trabalho na inatividade

Disponibilidade permanente	Militar se mantém disponível 24 horas por dia	Sem direito trabalhista como hora extra ou adicional noturno
Mobilidade geográfica	Movimentação em qualquer época do ano	Sujeito a locais inóspitos e sem infraestrutura
Vigor físico	Atividade física diária para prontidão constante	A atividade física pode gerar desgaste físico a longo prazo
Restrições trabalhistas	Militar não possui direito trabalhista	i) Sem diferença entre trabalho noturno e diurno ii) jornada diária superior a 8 horas iii) sem adicional de periculosidade, etc.
Restrições para a família	Restrições profissionais não se restringem ao militar	Atividade profissional do cônjuge comprometida e dificuldade de a família estabelecer relações com uma cidade

Fonte: Organizado pelo autor com dados de Brasil (2014).

Os postos e graduações dos militares (Quadro 3), agrupados em círculos, permitem a renovação permanente dos quadros e possibilitam a rotatividade dos cargos, é fator de manutenção da operacionalidade do Exército.

Quadro 3 -Postos e graduações do Exército Brasileiro

Círculo Hierárquico	Posto ou Graduação
Oficiais Gerais	Marechal
	General de Exército
	General de Divisão
	General de Brigada

Oficiais Superiores	Coronel Tenente-Coronel Major
Oficiais Subalternos	1º Tenente 2º Tenente Aspirante-a-oficial
Praças Especiais	Cadete
Graduados	Subtente 1º Sargento 2º Sargento 3º Sargento Cabo Soldado

Fonte: Organizado pelo autor com dados de Brasil (2014).

Para cumprir sua missão, o Exército integra as especialidades que abrangem diversas áreas de atividades relacionadas ao combate, ao apoio ao combate, ao apoio logístico e à administração (Quadro 4). Os militares são distribuídos em torno de funções e competências que definem as Armas, os Quadros e os Serviços a que pertencem. (BRASIL, 2014). Em geral, a opção da especialidade do militar é feita no início da carreira ainda na formação militar.

Quadro 4 -Especializações do Exército Brasileiro

Especializações	Especialidade
Armas Base	Infantaria e Cavalaria
Armas de apoio ao combate	Artilharia, Engenharia e Comunicações

Quadro	Engenheiro Militar, Quadro Complementar e Quadro Auxiliar
Serviço	Intendência, Saúde e Assistência Religiosa

Fonte: Organizado pelo autor com dados de Brasil (2014).

Os militares do Exército, independentes da Arma, Quadro ou Serviço, caso sejam voluntários, podem atuar em tropas especiais, pertencentes à Força de Atuação Estratégicas do Exército (Quadro 5). Essas tropas especiais possuem grande mobilidade estratégica e tática, possuem elevado estado de prontidão, são aptas a atuar em qualquer ponto do território nacional com meios de combate defensivo ofensivo. (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2012).

Quadro 5- Tropas da força de atuação estratégica

Tropa	Missão	Fonte
Brigada de Infantaria Paraquedista	Responder com rapidez, eficácia e poder de combate a qualquer ameaça ao território nacional ou à garantia da lei e da ordem.	Brigada de Infantaria Paraquedista (2021)
Brigadas de Selva	Preparar e empregar a tropa para a segurança da imensa fronteira amazônica e coibir os ilícitos transacionais.	Comando Militar da Amazônia (2021)
Brigada de Operações Especiais	Executar operações de guerra irregular , contraterrorismo , inteligência de combate, contraquerrilha , operações psicológicas e reconhecimento estratégico.	1º Batalhão de Forças Especiais (2021)
Aviação do Exército	Aumentar a capacidade operacional da Força Terrestre, proporcionando aeromobilidade, cumprindo missões de combate, apoio ao combate e apoio logístico.	Comando de Aviação Do Exército (2021).

Fonte: Organizado pelo autor, 2021.

A estrutura organizacional do Exército Brasileiro é hierarquizada, permitindo aos chefes militares realizarem planejamentos para a geração da capacidade requerida e possam incluir de imediato todos os elementos da instituição no ambiente operacional. Sua organização básica tem a seguinte estrutura: Órgão de Direção Geral, Órgãos de Assessoramento Superior, Órgãos de Assistência Direta e Imediata ao Comandante do Exército, Órgãos de Direção Setorial, Órgão de Direção Operacional; e Entidades Vinculadas (BRASIL, 2014).

Para o cumprimento de sua missão operacional, o Exército se vale da Força Terrestre que é o instrumento de ação e de capilaridade nacional, estruturada em Comandos Militares de Área. Os Comandos Militares de Área, cuja distribuição geográfica está apresentada na Figura 1, são subordinados diretamente ao Comando do Exército e são os mais altos escalões de enquadramento operacionais do Exército (BRASIL, 2014).

Figura 1- Distribuição Geográfica dos Comandos Militares de Área



Fonte: Brasil, (2014).

3.3 População e amostra

Para Fonseca (2002), o objetivo de uma pesquisa científica é estabelecer generalizações a partir da observação de uma determinada população, entendida como a totalidade dos indivíduos que possuem determinadas características. A população utilizada na presente pesquisa são os militares pertencentes ao Quartel-General do Exército (QGEx).

Designado historicamente como “Forte Caxias”, o QGEx é o edifício sede do Comando do Exército, localizado no Setor Militar Urbano em Brasília-DF. Essa grandiosa construção projetada pelo arquiteto Oscar Niemeyer, abrange 117 mil m² de área construída e mais de 7 km de corredores. Sua construção foi iniciada em 1969 e concluída em 1973 (EXÉRCITO, 2020).

Conforme dados do sistema interno de arranhamento (SISTARCH), existem 6469 militares trabalhando diariamente no QGEx, no corrente ano. O Forte Caxias abriga 35 Organizações Militares da alta administração do Exército, além do Gabinete do Comandante do Exército (SISTARCH, 2021).

A escolha desse universo não ocorreu aleatoriamente e, sim, tendo como critérios a localização da instituição, o que facilitou os deslocamentos para a realização da pesquisa de campo, proporcionou um ganho de recursos específicos como tempo e pelo universo pesquisado possuir em seus quadros um significativo número de militares do segmento feminino.

Na maioria dos levantamentos, não são pesquisados todos os integrantes da população. Seleciona-se uma amostra significativa de todo o universo, que é objeto de investigação. Já as conclusões obtidas, com base na amostra, são projetadas para a totalidade da população, levando em consideração a margem de erro (GIL,2002).

Quando os elementos de uma população se dividem em grupos (estratos), de forma que cada elemento da população pertença a somente um estrato, utiliza-se preferencialmente a amostra aleatória estratificada proporcional. Após a definição do número de indivíduos do total da amostra, extrai-se uma amostra aleatória simples de cada

estrato. Já a amostra aleatória simples é aquela em que os indivíduos são escolhidos ao acaso e todos têm a mesma probabilidade de serem escolhidos (OLIVEIRA JUNIOR, 2020).

Para reduzir o erro amostral, e melhorar a precisão dos resultados, as variáveis sexo e idade dos militares participantes serão utilizadas para a divisão dos estratos, partindo da premissa que existe relação entre essas variáveis e a opinião dos respondentes acerca da ampliação do efetivo feminino e as funções a serem desempenhadas pelas mulheres no EB. Como citado, anteriormente na hipótese de pesquisa, acredita-se que o sexo e a idade dos participantes influenciam na opinião dos respondentes, havendo opiniões diversas a depender do estrato pesquisado. O critério a ser utilizado para a estratificação da amostra dos militares será o sexo e a idade dos entrevistados (variáveis independentes).

Gil (2008), em sua obra “Métodos e técnicas de pesquisa social” afirma que o cálculo do tamanho amostral deve levar em consideração o nível de confiança estabelecido e o erro máximo permitido. Ainda conforme o autor, o nível de confiança de uma amostra refere-se à área da curva normal definida a partir dos desvios-padrão em relação à sua média, enquanto o erro máximo permitido é decorrente do erro de medição, visto que as amostras não são rigorosamente exatas em relação ao universo pesquisado.

O erro de medição é expresso em termos percentuais e nas pesquisas sociais trabalha-se usualmente com a estimativa de erro de 3% ou 5%. Já o nível de confiança pode ser estabelecido, a depender da pesquisa, em 95% ou 99%. Este trabalho, para fins de cálculo de uma amostra qualitativa, utilizará a fórmula de cálculo de amostra de populações finitas, proposta por Gil, (2008), tolerará um erro de 5% e terá um nível de confiança de 95%. (Figura 2) Assim, considerando o efetivo de militares, de ambos os sexos, do Quartel-General do Exército, estimou-se para uma população de 6469 militares, uma amostra de 362 participantes.

Figura 2 – Fórmula para cálculo da amostra

$$n = \frac{\sigma^2 p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + \sigma^2 p \cdot q}$$

- onde: n = Tamanho da amostra
 σ^2 = Nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios-padrão
 p = Percentagem com a qual o fenômeno se verifica
 q = Percentagem complementar
 N = Tamanho da população
 e^2 = Erro máximo permitido

Fonte: Gil (2008)

As informações numéricas sobre o efetivo de militares de ambos os sexos e as respectivas patentes, relacionadas no Quadro 6, foram obtidas junto ao do sistema interno de arranchamento (SISTARCH, 2021). Esse sistema controla o efetivo de militares que realiza suas refeições diariamente no aquartelamento e dentre outros relatórios consolidados apresenta o efetivo nominal de todos os militares lotados no Quartel-General do Exército.

Quadro 6 - Efetivo de militares dos sexos masculino e feminino e respectivos estratos

Sexo Masculino			Sexo Feminino		
Oficiais	Subtenentes e Sargentos	Cabos e Soldados	Oficiais	Subtenentes e Sargentos	Cabos e Soldados
2801	1569	1633	315	151	0
Total: 6469					

Fonte: Organizado pelo autor com dados de SISTARCH (2021).

Tendo em vista que o critério de promoção de pessoal no Exército é estabelecido por meio do cumprimento do interstício⁶

⁶ Interstício é o período mínimo de serviço, em cada posto, necessário para que o militar adquira a experiência desejáveis para o desempenho das funções do posto superior.

mínimo no posto, a estratificação da pesquisa por patente refletirá diretamente na idade dos respondentes.

A população é composta por 6469 militares do QGEx e a amostra adequada e representativa deve ser, no mínimo, de 362 militares, que equivale a 5,59% da população. Houve o retorno de 424 questionários que representam 6,55% da população.

3.4 Coleta de dados

Apesar de o cálculo amostral indicar um total de 362 respondentes, a fim de proporcionar maior margem de segurança, foram encaminhados 467 questionários, por meio do link do google formulários no endereço eletrônico <https://forms.gle/W49o82w1WFW3THpZ9> (Apêndice C), para o endereço de e-mail de militares lotados no QGEx. Os endereços de e-mail foram coletados no sítio do Departamento Geral do Pessoal do Exército⁷. Nesse canal corporativo do Exército, é possível ter acesso ao endereço eletrônico dos militares lotados no QGEx utilizando os filtros “cidade” e “Organização Militar”. Além do questionário, foi enviada uma mensagem de apresentação que informava o tema, o objetivo e o caráter sigiloso e voluntário da pesquisa.

Além da remessa do link do questionário por e-mail, foi realizado contato direto com dois militares de cada uma das 35 organizações militares do QGEx e, após apresentar o tema da pesquisa e seus objetivos, foi enviado o link do questionário por meio do aplicativo WhatsApp.

Por fim, foram entregues 44 questionários impressos para militares do QGEx durante o horário de almoço, incluindo, nesse universo, os Cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras que se encontravam em Brasília no período da pesquisa.

Após a coleta de dados por meio de questionários, 10 militares foram entrevistados (Apêndice B), a fim de explorar os principais pontos apontados nas respostas dos questionários. Antes de participar da pesquisa, o respondente assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012, do

⁷ <https://portal.dgp.eb.mil.br/informacoespessoal/pesquisacidadecurso>

Ministério da Saúde (Apêndice A). A pesquisa de campo ocorreu dos dias 22 de junho de 2021 ao dia 5 de agosto de 2021.

Conforme Gil (2008), o questionário traduz por escrito os objetivos das pesquisas com o propósito de obter conhecimentos, crenças, valores, expectativas e interesses da amostra escolhida.

Uma síntese dos blocos temáticos em que as questões foram distribuídas no questionário, utilizado para coleta de dados, está apresentado no Quadro 7. As primeiras quatro questões propostas do questionário se tratam de perguntas descritivas, elaboradas para descrever o perfil dos participantes, a fim de vincular características dos respondentes às variáveis independentes da pesquisa.

As questões nº 5 e 6 exploram as interações de liderança dos respondentes dentro do ambiente de trabalho. Assim é possível avaliar de acordo com a variável sexo e idade a existência de uma relação de preferência, ou não, entre o sexo do entrevistado e o sexo dos militares indicados nas respostas (SARAVALI,1993).

As demais perguntas do questionário, em número de 12, são questões fechadas que procuram entender qual a opinião dos respondentes acerca do treinamento, da presença e das tarefas que as mulheres devem desempenhar no Exército. A questão nº 19 solicitou ao respondente que oferecesse sua própria resposta acerca do tema do trabalho, permitindo completa liberdade para o respondente expressar sua opinião.

Quadro 7 – Questões relacionadas aos fatores da pesquisa

Fatores	Questões
Perfil do respondente	1-2-3-4
Opiniões sobre liderança e atributos da mulher	5-6-17
Opiniões quanto a ampliação da presença da mulher no EB	7-8-9
Opiniões sobre a presença da mulher no EB	16-18-19
Opiniões sobre o treinamento militar da mulher no EB	12-13
Opiniões sobre emprego da mulher em combate e em operações de paz	10-11-14-15

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

A coleta de dados por meio do questionário visa averiguar como os militares do Exército avaliam a ampliação da presença da mulher por meio do serviço militar voluntário e o emprego da mulher em operações de combate e em operações de paz.

As entrevistas foram realizadas com dez militares do QGEx. Essa técnica foi utilizada como forma de obter dados com profundidade, focalizando o tema da pesquisa e os principais achados dos questionários (Apêndice B).

3.5 Tratamento e interpretação dos dados

A análise dos dados coletados foi realizada por meio da estatística descritiva de frequência e com teste de correlação qui-quadrado de Pearson, para avaliar a associação entre variáveis qualitativas.

Para a caracterização da resposta típica do estrato da amostra foi utilizada a moda como ferramenta de mensuração. A moda se mostrou a técnica mais apropriada visto a importância na pesquisa de apresentar as respostas mais típicas, com maior frequência absoluta, apontando as opiniões predominantes (Gil, 2008).

O teste de correlação qui-quadrado de Pearson foi utilizado para medir a força de associação entre duas variáveis. Uma hipótese de correlação comprovada indica que variáveis ocorrem juntas de alguma maneira. A análise por meio do teste qui-quadrado leva em consideração as variáveis independentes da pesquisa, adotando o sexo e a idade dos respondentes como fatores categóricos a serem considerados. O teste qui-quadrado de Pearson se mostrou adequado para verificar o quão provável é que qualquer diferença observada nas respostas aconteça ao acaso. Assim, é possível com o teste verificar se há divergências significativas entre as frequências observadas e a frequência esperada. (TESTE QUI-QUADRADO DE PEARSON, 2020).

A utilização do teste qui-quadrado de Pearson se dá, inicialmente, por meio da construção da hipótese nula (H_0), que afirma não haver relação entre as variáveis. No presente estudo, a H_0 seria o fato de que as variáveis independentes (idade e sexo) não definem

diferenças nas opiniões. A rejeição da hipótese nula irá confirmar as hipóteses da presente pesquisa (Gil, 2008).

Nos cálculos do teste qui-quadrado de Pearson, primeiramente verifica-se se há em cada questão um padrão geral, ou seja, se há diferença de opiniões nas diferentes idades e sexo. Após, gera-se um padrão geral para avaliar melhor a diferença entre os achados das variáveis independentes. Os resultados gerados são interpretados considerando o valor “P” com significância estatística, caso este seja menor que 5% (95% de certeza) cabendo, nesse caso, diferenças significantes nas respostas.

O valor da estatística de teste (χ^2) é dado pela fórmula apresentada na Figura 3

Figura 3 – Fórmula de cálculo do valor qui-quadrado

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

O_{ij} - Frequência observada

E_{ij} - Frequência esperada

Fonte: Teste qui-quadrado de Pearson (2020).

O grau de liberdade da análise (GL) é igual a [número de linhas - 1] x [número de colunas - 1] (TESTE QUI-QUADRADO DE PEARSON, 2020).

Por fim, utilizando o comando “=DIST.QUI (X2; GL)” do aplicativo Excel é possível encontrar o valor P que, como dito anteriormente, caso seja menor que 5% (0,05) indica significância estatística entre as variáveis.

A utilização da estatística descritiva irá contribuir para a apresentação das informações coletadas na pesquisa de campo, favorecendo, assim, o entendimento dos dados coletados. Conforme Pires (2013), com a estatística descritiva é possível organizar e resumir



dados coletados além de permitir a apresentação desses dados em tabelas e gráficos.





4

4

RESULTADOS



4 RESULTADOS

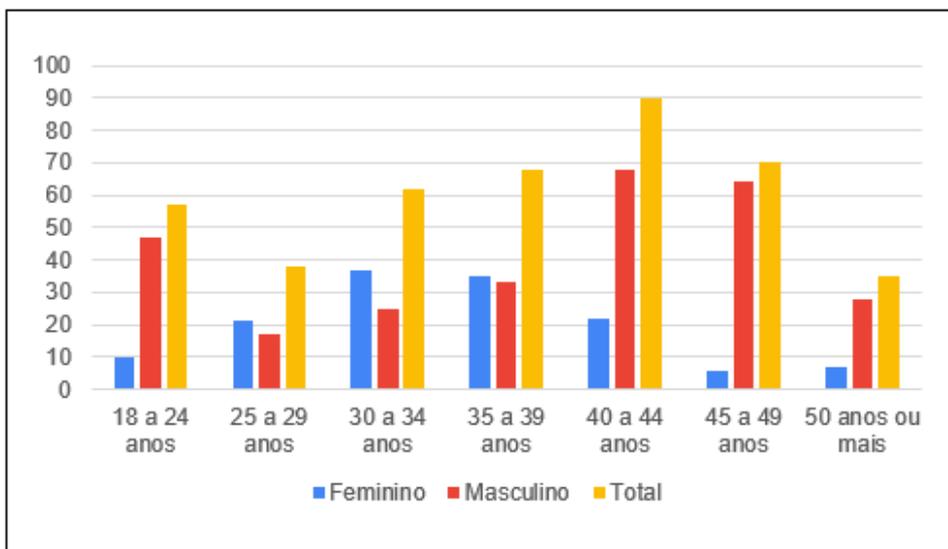
4.1 Perfil dos militares participantes

Com base nas respostas dos questionários, foi possível classificar os participantes conforme o sexo, a faixa etária, o posto e as especialidades e atividades que os militares participantes desempenham no Exército.

4.1.1 Sexo e faixa etária

Inicialmente, buscou-se identificar o perfil dos militares do QGEx participantes da pesquisa de acordo com o sexo, assim o sexo masculino perfaz 66,14% da amostra, enquanto o sexo feminino perfaz 32,85%. A relação entre sexo e faixas etárias dos respondentes está detalhada no Gráfico 1. Considerando os dados coletados, observou-se que a média aritmética das idades é de 37 anos e que o desvio padrão é de 7,6 anos para a amostra pesquisada.

Gráfico 1 – Relação entre sexo e idade dos respondentes

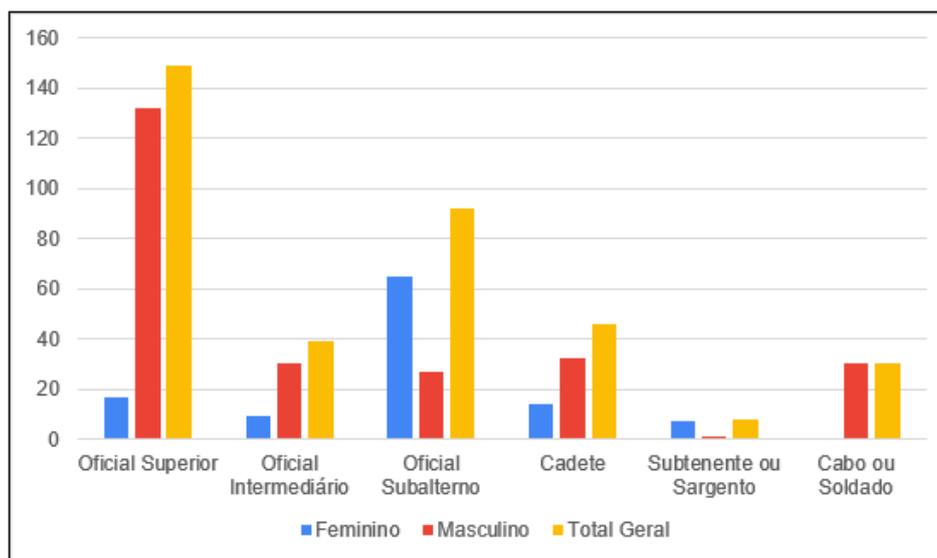


Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

4.1.2 Posto ou Graduação

Entre os oficiais superiores, houve elevado percentual de respondentes do sexo masculino (89%), enquanto entre os oficiais subalternos houve concentração de respondentes mulheres. A relação entre sexo e a posto (graduação) dos sujeitos da pesquisa está apresentada no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Relação entre sexo e o posto ou graduação dos respondentes



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

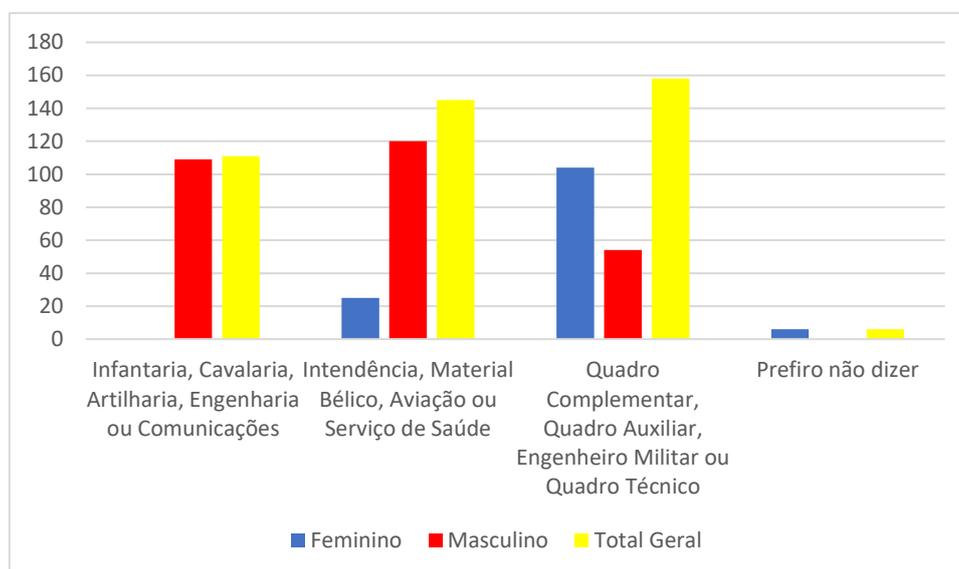
De acordo com Gráfico 2, percebe-se o elevado número de oficiais superiores respondentes. Esse fato se deve à característica do QGEx que ao concentrar o mais alto escalão decisório e os órgãos de direção do Exército que possuem elevado percentual de militares nos postos hierárquicos superiores. Pode-se observar que não houve respondentes Cabos ou Soldados do sexo feminino, visto, ainda, vigorar a política de acesso somente para os homens nessas graduações.

4.1.3 Especialidades

As armas bases e as armas de apoio ao combate totalizaram 26,42% da amostra, os serviços de intendência, de saúde, de material bélico e de aviação juntos totalizaram 34,52% e os quadros de apoio

37,61%. A representação gráfica no que tange às especialidades dos participantes está demonstrada no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Especialidades dos participantes



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

4.2 Ampliação da presença das mulheres no EB

No intuito de verificar as opiniões acerca da ampliação da presença das mulheres no Exército Brasileiro, foram propostas as questões 7, 8 e 9 aos participantes. Neste tópico, buscou-se estabelecer relação entre as respostas e as variáveis independentes da pesquisa por meio do valor P qui-quadrado, procurando mostrar se há ou não relação estatística significativa entre as respostas e as variáveis independentes.

No que diz respeito à concordância, ou não, com a possibilidade de as mulheres prestarem o serviço militar de forma voluntária, aumentando sua presença no Exército Brasileiro, como descrito no Projeto de Lei nº 213, do Senado Federal, houve uma percepção mais liberal pelas mulheres com relação ao projeto de lei – enquanto 63% dos homens concordam que o percentual atual de mulheres no Exército não é suficiente, 90% das mulheres tiveram a mesma opinião.

No que diz respeito à variável sexo, verifica-se que o valor de P do teste qui-quadrado de Pearson teve valor abaixo de 5% (Quadro 8), sendo assim, significativo do ponto de vista estatístico (STIGLER, 1999).

Quadro 8 - Questão 7, variável sexo

Questão 7	Feminino	Masculino	P
Preferível não haver mulheres	2	19	<0,001%
Percentual atual de mulheres é excessivo	0	3	
Prefiro não dizer	9	15	
Percentual atual é suficiente	3	64	
Percentual atual de mulheres não é suficiente	124	175	
Total	138	276	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Esse valor de P foi influenciado, principalmente, pelo reduzido número de mulheres que acham que o percentual atual de mulheres é suficiente (3) em comparação ao valor esperado de 22. Outra opinião que influenciou o valor de P foi o número de homens que acreditam que o percentual atual de mulheres é suficiente (64) valor, significativamente, acima do valor esperado (45). A terceira opinião que mais influenciou P foram as 124 mulheres que acham que o percentual de mulheres não é suficiente enquanto o valor esperado é de 99 mulheres.

Com relação à variável idade (Quadro 9), na questão 7, houve opiniões significativas do ponto de vista estatístico entre os militares mais jovens (10) que acreditam que o percentual atual de mulheres é suficiente, valor inferior ao esperado (25). Houve ainda, entre os mais velhos, 57 militares que acreditam que o percentual atual é suficiente, enquanto o valor esperado é de 42 militares.

Quadro 9 - Questão 7, variável idade

Questão 7	18 a 34 anos	> 35 anos	P

Preferível não haver mulheres	13	8	0,0095%
Percentual atual de mulheres é excessivo	0	3	
Prefiro não dizer	10	14	
Percentual atual é suficiente	10	57	
Percentual atual de mulheres não é suficiente	123	175	
Total	156	257	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Enquanto a questão 7 procurou avaliar as opiniões acerca da ampliação do efetivo de mulheres no Exército trazida pelo projeto de Lei nº 213, a questão 8 buscou avaliar a concordância ou não dos participantes quanto ao caráter voluntário do serviço militar para as mulheres.

Ao comparar as opiniões entre os sexos, encontrou-se um P de 0,0014% (Quadro 10), que espelhou o reduzido número de mulheres (3) que acham que elas não devem prestar o serviço militar e um valor esperado de 20, em contraste aos 56 homens que possuem a mesma opinião para um valor esperado de 40.

Quadro 10 - Questão 8, variável sexo

Questão 8	Feminino	Masculino	P
Não, mulheres não devem prestar o serviço militar	3	56	0,0014%
Prefiro não dizer	1	2	
Sim, elas devem prestar o serviço militar caso sejam voluntárias	89	137	
Sim, elas devem prestar o serviço militar, mas nas mesmas condições dos homens, ou seja, de forma obrigatória	45	81	

Total	138	276	
--------------	------------	------------	--

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Observando a relação de respostas entre os sexos, tanto os homens como as mulheres acreditam que o melhor modelo de serviço militar para as mulheres é o de caráter voluntário, enquanto o modelo de caráter obrigatório ficou com a segunda maior percentagem em ambos os sexos.

Na questão 8, como pode ser observado no Quadro 11 houve diferenças estatísticas significativas nas opiniões considerando as diversas faixas etárias. Este fato ocorreu, pois, entre os militares mais jovens, 64 acreditam que o serviço militar deve ser obrigatório, valor estatisticamente superior aos 47 esperados e entre os mais velhos, na mesma opção, houve reduzido número de militares (62) em comparação ao valor esperado de 79.

Quadro 11 - Questão 8, variável idade

Questão 8	18 a 34 anos	35 anos ou mais	p
Não, mulheres não devem prestar o serviço militar	14	45	0,0535%
Prefiro não dizer	2	1	
Sim, elas devem prestar o serviço militar caso sejam voluntárias	74	152	
Sim, elas devem prestar o serviço militar, mas nas mesmas condições dos homens, ou seja, de forma obrigatória	64	62	
Total	154	260	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Considerando as opiniões por faixas etárias, verifica-se que o serviço militar de caráter voluntário foi o modelo de maior percentagem entre os militares independentemente da idade.

A questão 9 aprofundou as discussões acerca da ampliação da presença das mulheres no Exército considerando o tema filhos e casamento. As respostas levantam expectativas de seleção de mulheres casadas e mulheres com filhos voluntárias à prestação do serviço militar.

Ao coletar os dados considerando a variável sexo, verifica-se um valor menor que 0,0001, ou seja, altamente significativo, conforme Quadro 12. O que quer dizer que as diferenças são estatisticamente significativas (Stigler, 1999).

Quadro 12 - Questão 9, variável sexo

Questão 9	Feminino	Masculino	P
Sim, o Exército deve recusar todas as mulheres pois mulheres não devem prestar o serviço militar	1	34	<0,0001%
Sim, o Exército deve selecionar apenas mulheres solteiras	1	37	
Prefiro não dizer	7	16	
Sim, o Exército deve selecionar apenas mulheres sem filhos	14	71	
Não, o Exército não deve estabelecer critérios de seleção, ou seja, todas as mulheres devem ter o direito de serem selecionadas	114	121	
Total Geral	137	279	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

O valor de P significativo se deve principalmente pelo elevado número de mulheres (114) que acreditam que todas as mulheres devem

ter o direito de serem selecionadas e pelo reduzido número de mulheres (1) que acham que o Exército deve selecionar apenas as mulheres solteiras. Observou-se, também, que muitos homens (37) são a favor de selecionar somente mulheres solteiras, valor superior ao esperado (25).

Observando a variável idade, verifica-se o valor de P significativo (Quadro 13) indicando valores que associam a variável idade e as respectivas opiniões.

Quadro 13 – Questão 9, variável idade

Questão 9	18 a 34 anos	35 anos ou mais	P
Sim, o Exército deve recusar todas as mulheres pois mulheres não devem prestar o serviço militar	10	25	0,0583%
Sim, o Exército deve selecionar apenas mulheres solteiras	3	35	
Sim, o Exército deve selecionar apenas mulheres sem filhos	32	54	
Prefiro não dizer	7	16	
Não, o Exército não deve estabelecer critérios de seleção, ou seja, todas as mulheres devem ter o direito de serem selecionadas	102	132	
Total	154	262	

Fonte: Elaborado pelo autor

O valor de P, neste caso, ocorreu com relação às opções relacionadas à seleção de mulheres solteiras. Os militares mais jovens retornaram valor reduzido (3) em comparação ao valor esperado (14). Já entre os militares mais velhos houve situação contrária, isto é, o número de militares (35) foi, significativamente, superior ao valor esperado (24).

4.2.1 Conclusões parciais acerca da ampliação da presença das mulheres no EB

Ao analisar as respostas obtidas nesta seção, pode-se concluir que diferentes estratos das variáveis apresentaram opiniões contrastantes, porém o pensamento dos militares de diferentes idades e sexos, em geral, convergiram para as mesmas opiniões.

Em relação ao Projeto de Lei nº 213 e à ampliação do efetivo de mulheres no Exército, conclui-se que a quantidade de mulheres que acredita que o efetivo atual de mulheres é suficiente está abaixo da média esperada, em contrapartida, a quantidade de homens que tem a mesma opinião está acima da média.

A quantidade de militares entre 18 e 34 anos que acredita que o efetivo atual de mulheres no Exército é suficiente é significativamente menor que o valor esperado. Já entre os mais velhos, parte significativa acredita que o percentual atual de mulheres é suficiente (Quadro 14).

Quadro 14 - Impressões acerca da concordância com o PL nº 213

Variável	Maior frequência	P significativa
Mulheres	89% concordam com o PL	Muitas concordam com o PL
Homens	63% concordam com o PL	Muitos acham que o efetivo atual é suficiente
entre 18 e 34 anos	79% concordam com o PL	Poucos acham o percentual atual suficiente
35 anos ou mais	68% concordam com o PL	Muitos acham o efetivo atual suficiente

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

A maioria dos militares respondentes é a favor do projeto de lei e aprova a ampliação do efetivo de mulheres no Exército, independentemente do sexo e da idade.

Para aprofundar as discussões acerca da concordância dos respondentes com o PL nº 213, verificou-se se os respondentes eram a favor do caráter voluntário do projeto. Todas as variáveis concordaram, em diferentes percentagens, que o caráter voluntário do serviço militar é o melhor modelo para as mulheres, conforme descrito no Quadro 15.

Quadro 15- Impressões acerca do caráter voluntário do PL nº 213

Variável	Maior frequência	P significativa
Mulheres	64% caráter voluntário do PL	Poucas acham que não deve haver mulheres no EB
Homens	49% caráter voluntário do PL	Muitos acham que não deve haver mulheres no EB
entre 18 e 34 anos	48% caráter voluntário do PL	Muitos concordam com o caráter obrigatório do PL
35 anos ou mais	58% caráter voluntário do PL	Poucos concordam com o caráter obrigatório do PL

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Conclui-se que os militares concordam com o modelo de serviço militar voluntário para as mulheres proposto pelo Projeto de Lei nº 213/2015.

Questionados sobre a possibilidade de haver critérios de seleção das mulheres para a prestação do serviço militar, todos os estratos entrevistados são a favor de não haver qualquer critério de seleção, havendo a admissão, inclusive, de mulheres casadas e mulheres com filhos. A amostra dos homens, entretanto, mostrou menor percentual de concordância com a opção de não haver qualquer critério de seleção. Ainda entre os homens, 25% acreditam que o correto é selecionar mulheres sem filhos. As impressões acerca de critérios de seleção para as mulheres no serviço militar estão apresentadas no Quadro 16.

Quadro 16 - Impressões acerca de critérios de seleção para as mulheres no serviço militar

Variável	Maior frequência	P significativa
Mulheres	83% não deve haver critério de seleção	Poucas acham que só deve selecionar solteiras
Homens	43% não deve haver critério de seleção	Muitos acham que só deve selecionar solteiras
entre 18 e 34 anos	66% não deve haver critério de seleção	Poucos acham que só deve selecionar solteiras
35 anos ou mais	50% não deve haver critério de seleção	Muitos acham que só deve selecionar solteiras

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Conclui-se que a maioria dos militares respondentes concorda que o efetivo atual de mulheres no Exército não é suficiente e que esse efetivo precisa aumentar; que o serviço militar deve ter o caráter voluntário para as mulheres e que não deve haver qualquer critério de seleção para as mulheres, admitindo, assim, mulheres casadas e com filhos.

4.3 Liderança, companheirismo e atributos militares

A liderança, em seu sentido mais amplo, está ligada a um fenômeno grupal, que evidencia um processo em que líderes influenciam de forma intencional seus seguidores (BERGAMINI, 1994).

A liderança militar revela-se como fator de relevância para que o Exército realize seus objetivos. Quando a hierarquia e a disciplina estão inseridas em um cenário em que há fortes laços de liderança, a missão será cumprida de forma adequada (BRASIL, 2017).

Compreender a liderança das mulheres no meio militar, talvez, seja um dos maiores desafios para a real compreensão da inclusão. Os estereótipos de gênero caracterizam a mulher como sexo frágil, passivo e inapta para assumir posições de liderança (CORADINI; TAVARES, 2021).

O companheirismo, por sua vez, é o sentimento de camaradagem que se desenvolve em pequenos grupos de indivíduos que trabalham juntos. O companheirismo é o sentimento que alicerça o espírito de corpo e é a base do bem viver e de coesão do Exército. Cabe, portanto, a todo militar contribuir, cultivar e praticar o verdadeiro companheirismo no âmbito de seu grupo. (BRASIL,2017).

O objetivo das questões 5 e 6 é identificar as interações de liderança e de companheirismo dentro do ambiente de trabalho. Dessa forma, será possível avaliar se há uma relação de preferência, ou não, entre as variáveis e o sexo dos militares indicados nas respostas (SARAVALI,1993).

As questões 5 e 6 são abertas e solicitam aos participantes que informem o nome de militares que gostariam de ter como comandante e companheiro em uma operação de combate. Os nomes indicados nas respostas das duas questões foram categorizados conforme o sexo, o que resultou em algumas respostas inválidas, visto que, em certos casos, não era possível determinar o sexo da pessoa indicada, como por exemplo, “Tenente Silva”.

Os dados coletados de acordo com o sexo dos respondentes não apresentaram diferenças significativas, do ponto de vista estatístico, em relação aos valores esperados (Quadro 17). O valor que mais influenciou o valor de P foi o número de mulheres que escolheram comandantes do sexo feminino (5), valor este duas vezes maior que o valor esperado.

Quadro 17 – Questão 5, variável sexo

Questão 5	Feminino	Masculino	P
Comandante do sexo feminino	5	3	6,08%
Comandante do sexo masculino	72	160	
Total Geral	77	163	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Não foi possível verificar valores significativos para o P qui-quadrado na variável idade, como apresentado no Quadro 18, entre os

mais jovens, nem para os militares mais velhos, em ambos os casos o valor de P ficou abaixo do valor crítico da tabela de valores esperados.

Quadro 18 – Questão 5, variável idade

Questão 5	18 a 34 anos	35 anos ou mais	P
Comandante do sexo feminino	1	7	11,91%
Comandante do sexo masculino	92	139	
Total	93	146	

Fonte Elaborado pelo autor, 2021.

Quadro 19 – Questão 6, variável sexo Na questão 6, que investigou o nome do militar que os sujeitos da pesquisa gostariam de ter como companheiro em operações de combate, foi verificado valor significativo do ponto de vista estatístico para P (Quadro 19). O número de mulheres que escolheram outras mulheres como companheiras (30) foi significativamente superior ao valor esperado (12). Já o número de homens (8) que escolheram mulheres como companheiras ficou significativamente abaixo do valor esperado (25).

Quadro 19 – Questão 6, variável sexo

Questão 6	Feminino	Masculino	P
Companheiro do sexo feminino	30	8	<0,001
Companheiro do sexo masculino	42	133	
Total Geral	72	141	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Os dados por idade não revelaram valor significativo para P qui-quadrado, (P=16,11%), como pode ser observado no Quadro 20.

Quadro 20 – Questão 6, variável idade

Questão 6	18 a 34 anos	35 anos ou mais	P
Companheiro do sexo feminino	20	18	16,11%
Companheiro do sexo masculino	70	104	
Total	90	122	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

A personalidade militar pode ser vista como o conjunto de qualidades psíquicas e morais de um indivíduo. É o conjunto de conhecimentos, capacidades, hábitos e reações afetivas que se exteriorizam no meio social. A personalidade, no entanto, precisa ser analisada em relação às influências ambientais como meio social e fatores culturais (BRASIL, 2004).

Giannini (2014) argumenta que, apesar de o debate quanto à presença da mulher nas forças armadas se pautar, na maioria das vezes, pela ótica da força física, vários outros atributos da personalidade podem ser necessários para definir e preencher as funções militares.

O mito da mulher fraca e sensível faz com que a presença das mulheres em funções administrativas seja mais aceita no Exército. Há, além disso, a visão estereotipada do papel da mulher como protetora e do seu papel na conciliação da família e carreira (GIANNINI, 2014).

As qualidades de um militar em função do grau de importância que os entrevistados do sexo feminino se identificam com os valores apresentados em um rol fechado de opções (questão 17) estão apresentadas no Quadro 21.

Quadro 21 – Questão 17, sexo feminino

Sexo feminino	Na sua opinião, com que grau de importância as palavras abaixo descrevem as qualidades de um militar?
----------------------	--

	Muito importante	Importante	Não sei	As vezes importante	Não é importante	P
Inteligência	98	37	0	3	0	<0,001
Proteção aos necessitados	56	50	0	22	8	
Liderança	112	25	0	1	0	
Sensibilidade	59	34	0	29	14	
Vigor Físico	59	56	0	19	3	
Racionalidade	93	37	0	8	0	
Flexibilidade	94	36	0	6	0	
Agressividade	17	30	2	60	28	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Ao coletar os dados das mulheres, verifica-se o valor de P significativo por três opiniões relacionadas ao atributo agressividade. A primeira opinião que influenciou o valor P é o elevado número de mulheres que acredita que, às vezes, a agressividade é necessária (60) em relação ao valor esperado (19). A segunda foi o elevado número de mulheres (28) que entendem que esse atributo não é importante, com 7 opiniões esperadas nesse caso. Por último, muito poucas mulheres acreditam que agressividade é importante (17) contra um valor esperado de 74 mulheres.

Na opinião das mulheres, a liderança e a inteligência foram os atributos que tiveram os maiores somatórios “muito importante/importante” com respectivamente 137 e 135 escolhas, enquanto a agressividade e a proteção aos necessitados foram os

atributos que receberam os maiores somatórios “às vezes importante/não é importante” com respectivamente, 88 e 30 totalizações.

Os dados acerca das qualidades de um militar, na visão dos militares do sexo masculino, estão descritos no Quadro 22.

Quadro 22 – Questão 17, sexo masculino

Sexo masculino	Na sua opinião, com que grau de importância as palavras abaixo descrevem as qualidades de um militar?					
	Muito importante	Importante	Não sei	As vezes importante	Não é importante	P
Inteligência	182	90	0	9	1	<0,001
Proteção aos necessitados	98	101	5	60	13	
Liderança	225	47	0	9	0	
Sensibilidade	67	110	1	83	20	
Vigor Físico	171	90	0	18	2	
Racionalidade	179	91	0	8	2	
Flexibilidade	157	101	0	22	2	
Agressividade	80	72	1	95	33	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Os militares homens também tiveram opiniões estatisticamente significativas. As duas opiniões que mais influenciaram o valor de P, no caso dos homens, também se relacionam com o atributo agressividade. Observou-se que 95 militares homens acham que a agressividade, às vezes, é importante e 33 acham que esse atributo nunca é importante, valores estes muito superiores aos esperados (38 e 9 respectivamente). Outro valor, este relacionado ao atributo sensibilidade, também foi

estatisticamente importante, qual seja, 83 militares acreditam que, às vezes, a sensibilidade é importante enquanto somente 38 opiniões eram esperadas.

Na opinião dos homens, a liderança e a inteligência foram os atributos que tiveram os maiores somatórios “muito importante/importante”, nesta amostra com 272 totalizações para cada atributo. No caso dos homens, a agressividade e a sensibilidade foram os atributos com maiores somatórios “às vezes importante/não é importante” com respectivamente, 128 e 103 totalizações.

Ao coletar os dados relativos à variável idade, verificou-se P significativo tanto entre os militares mais jovens como entre os militares acima de 35 anos (Quadro 23).

Quadro 23 – Questão 17, militares entre 18 a 34 anos

18 a 34 anos	Na sua opinião, com que grau de importância as palavras abaixo descrevem as qualidades de um militar?					
	Muito importante	Importante	Não sei	As vezes importante	Não é importante	P
Inteligência	112	39	0	1	0	<0,001
Proteção aos necessitados	66	45	0	32	13	
Liderança	133	21	0	3	0	
Sensibilidade	48	40	1	44	23	
Vigor Físico	85	53	0	17	2	
Racionalidade	111	40	0	4	2	
Flexibilidade	103	43	0	8	1	
Agressividade	40	27	1	64	24	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Entre os militares mais novos, existem duas opiniões significativas quanto ao atributo agressividade. Houve o retorno de 64 militares que entendem que a agressividade é um atributo militar, às vezes, importante, enquanto somente 22 era a quantidade esperada. Além disso, quanto ao atributo agressividade ainda, 24 militares entendem que esse atributo não é importante, com uma quantidade esperada de 8 escolhas. Quanto ao atributo sensibilidade, 23 militares acham não se tratar de uma característica importante, enquanto o esperado era também 8 escolhas. Na opinião dos mais jovens, a liderança, a inteligência e a racionalidade foram os atributos com maiores somatórios “muito importante/importante”, com o primeiro atributo totalizando 154 e os dois últimos atributos totalizando cada um 151. No caso dos mais jovens, verificou-se, ainda, que a agressividade e a sensibilidade retornaram os maiores somatórios para as opções “às vezes importante/não é importante” com, respectivamente, 88 e 67 totalizações.

Por fim, ao coletar os dados da questão 17 dos militares com 35 anos ou mais, verificou-se um P significativo, indicando relação entre a variável idade e as respostas como reportado no Quadro 24.

Quadro 24 – Questão 17, militares com 35 anos ou mais

35 anos ou mais	Na sua opinião, com que grau de importância as palavras abaixo descrevem as qualidades de um militar?					
	Muito importante	Importante	Não sei	Às vezes importante	Não é importante	P
Inteligência	168	88	0	6	1	<0,001
Proteção aos necessitados	88	106	5	50	8	
Liderança	204	51	0	7	0	
Sensibilidade	78	104	0	68	11	
Vigor Físico	145	93	0	20	3	

Racionalidade	161	88	0	12	0	
Flexibilidade	148	94	0	20	1	
Agressividade	57	75	2	91	37	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

O atributo agressividade, entre os militares com 35 anos ou mais, foi responsável pelos valores que mais influenciaram o valor de P quadrado. Primeiro, o número de militares que acreditam que esse atributo não é importante (37) é muito superior ao valor esperado de 8 militares. O segundo valor é a opção “às vezes importante” que retornou 91 resultados e um valor esperado de 34. Por fim, acerca do atributo agressividade, somente 57 militares acreditam ser um atributo muito importante, enquanto o valor esperado para essa opção era de 132 militares.

Na opinião dos militares mais velhos da amostra, a inteligência e a liderança são os atributos mais importantes para os militares. Essas opções tiveram o somatório muito importante/ importante totalizando 256 e 255, respectivamente. A agressividade e a sensibilidade tiveram os maiores somatórios para às vezes importante/ não é importante com respectivamente 128 e 79.

4.3.1 Conclusões parciais acerca da liderança, do companheirismo e dos atributos militares

Em pesquisas realizadas pelo Instituto Igarapé, nas três Academias Militares brasileiras (Escola Naval, Academia Militar das Agulhas Negras e a Academia da Força Aérea), percebeu-se que a questão da capacidade de liderança das mulheres é ainda um tema muito sensível, visto que a percepção que se tem sobre homens e mulheres liderando são diferenciadas. (GIANNINI; FOLLY; LIMA, 2016). As mulheres quererem atuar em posições de comando é visto por alguns homens, como uma “inapropriada inversão de papéis” (ADÃO, 2007).

Ao analisar os dados da questão 5, não foi possível determinar relação significativa entre as variáveis e as respostas, ou seja, nem o sexo dos respondentes ou a idade revelaram relação significativa com o sexo do militar que o entrevistado gostaria de ter como comandante. Contudo, como pode ser observado no Quadro 25, os dados revelam que a maioria dos militares demonstrou preferência por comandantes do sexo masculinos em situações de combate.

Quadro 25 – Preferência quanto ao sexo do comandante em combate

Variável	Maior frequência de resposta
Mulheres	94% preferem ser comandadas por homens em combate
Homens	98% preferem ser comandadas por homens em combate
entre 18 e 34 anos	99% preferem ser comandadas por homens em combate
35 anos ou mais	95% preferem ser comandadas por homens em combate

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Adão (2007) cita em sua obra que as mulheres são vistas na sociedade como frágeis e que necessitam de cuidados. O autor conclui que as mulheres tendem, na visão dos militares, a amolecerem frente à missão de combate. A questão 6 questiona os respondentes acerca dos achados de Adão, (2007). O objetivo é saber qual o sexo do companheiro de combate escolhido pelo respondente.

Na questão 6, a variável idade não apresentou tendência de resposta para um sexo específico. Assim, o valor de P qui-quadrado resultante não demonstrou preferência dos entrevistados para o sexo masculino ou para o sexo feminino.

Existe, no entanto, uma relação significativa na variável sexo, pois o número de mulheres respondentes que preferem ter mulheres como companheiras ficou significativamente acima da média esperada. Houve também, com relação à variável sexo, pouca relação estatística

entre os respondentes do sexo masculino e a escolha por outros homens como companheiros de combate, pois o desvio observado nessa opção de resposta não influenciou o valor de P significativamente, na questão 6.

A questão 6 retornou, assim como a questão 5, preferência de todas as variáveis de estudo por companheiros do sexo masculino em operações de combate (Quadro 26).

Quadro 26 – Preferência quanto ao sexo do companheiro em combate

Variável	Maior frequência de resposta	P significativa
Mulheres	58% preferem ter companheiros homens em combate	Muitas preferem outras mulheres como companheiras
Homens	94% preferem ter companheiros homens em combate	Não houve opiniões significativas
entre 18 e 34 anos	78% preferem ter companheiros homens em combate	Não houve opiniões significativas
35 anos ou mais	85% preferem ter companheiros homens em combate	Não houve opiniões significativas

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

A questão 17 revelou como os militares veem os atributos apresentados. Foi possível verificar a intensidade que cada variável valora os atributos (maior somatório “muito importante/importante) (Quadro 27).

Quadro 27 – Preferência quanto aos atributos propostos

Variável	Mulheres	Homens	entre 18 e 34 anos	35 anos ou mais
Inteligência	98%	96%	99%	97%
Proteção aos necessitados	78%	72%	71%	75%
Liderança	99%	97%	98%	97%
Sensibilidade	68%	63%	56%	70%
Vigor Físico	84%	93%	88%	91%
Racionalidade	94%	96%	96%	95%
Flexibilidade	96%	91%	94%	92%
Agressividade	34%	54%	43%	50%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

A liderança e a inteligência foram os atributos, nesta ordem, mais importantes na opinião dos militares. Por outro lado, a agressividade foi o atributo considerado menos importante por todas as variáveis independentes da pesquisa.

4.4 A presença da mulher no EB

No esforço de verificar a situação atual das mulheres no Exército, as questões 16 e 18 foram propostas aos respondentes.

A questão 16 examina a impressão dos respondentes quanto à mulher no Exército e o ambiente de trabalho. A hipótese é que a percepção quanto à aceitação da mulher e da atividade profissional por ela desempenhada pode variar a depender da idade e do sexo do militar respondente. Inicialmente, não se verificou relação significativa nas variáveis sexo ($P=22,39\%$). As opiniões de homens e mulheres, como observado no Quadro 28, não ficaram significativamente diferentes das respostas esperadas. A resposta com maior frequência foi “sim, mas há diferença de tratamento entre homens e mulheres” entre mulheres (74%) e homens (64%).

Quadro 28 – Questão 16, variável sexo

Questão 16	Feminino	Masculino	P
Não, elas não estão integradas	5	10	22,39%
Não sei	1	2	
Sim, mas há diferença de tratamento entre homens e mulheres	101	181	
Sim, elas estão completamente integradas	29	87	
Total Geral	136	280	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Ao analisar a variável idade dos respondentes, verificou-se resultados significativos ($P=0,02\%$) (Quadro29). Entre os militares mais novos, o número de militares que acredita que as mulheres não estão integradas (10) é significativamente superior que o valor esperado (5). Entre os militares mais jovens, os que acreditam que as mulheres estão completamente integradas, (29) é um valor significativamente inferior ao valor esperado (43). Entre os militares com 35 anos ou mais, observou-se outro lançamento que influenciou o valor do P, em que 87 militares acham que as mulheres estão completamente integradas e um valor esperado de 73.

Quadro 29 – Questão 16, variável idade

Questão 16	18 a 34 anos	35 anos ou mais	P
Não, elas não estão integradas	10	5	0,02%
Não sei	3	0	
Sim, mas há diferença de tratamento entre homens e mulheres	113	169	

Sim, elas estão completamente integradas	29	87	
Total	155	261	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

A questão 18, cujos dados estão apresentados no Quadro 30, buscou apontar os principais pontos a serem superados pelas mulheres no Exército, na opinião dos participantes. Os militares tiveram que apontar dentre 7 palavras (obstáculos), com que frequência as mulheres militares do Exército precisam enfrentá-los no ambiente de trabalho. Buscou-se, na questão 18, verificar até que ponto as opiniões convergiam nas diferentes idades e sexos.

Ao verificar os valores de P qui-quadrado na questão 18, foram encontrados, independentemente do sexo ou da idade, valores significativos.

As opções paternalismo como dificuldade sempre enfrentada (54) e alojamento e instalações como dificuldade frequente (79) foram, nessa ordem, as opções que mais influenciaram o valor de P qui-quadrado ($<0,001$), mostrando uma forte associação entre essas duas respostas e o sexo feminino. Essas duas opções tiveram valores superiores ao valor esperado, a opção “paternalismo” retornou quase o dobro de militares mulheres (54) em comparação ao valor esperado (28).

Quadro 30 – Questão 18, sexo feminino

Sexo feminino	Com que frequência as palavras abaixo descrevem as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no Exército Brasileiro?					
	Sempre	Frequente	Não sei	Raramente	Nunca	P
Alojamento e instalações inadequadas	24	79	2	27	4	$<0,001$

Conciliar família e serviço	15	72	3	43	5
Resistência masculina	36	68	1	31	1
Falta de reconhecimento	16	59	2	52	9
Paternalismo	54	40	5	36	2
Diferença física e biológica	28	49	3	50	6
Assédio	23	45	6	59	5
Total	196	412	22	298	32

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

O resultado mostra que a resistência masculina e alojamento e instalações inadequadas foram, nessa ordem, os maiores obstáculos enfrentados, na opinião das mulheres, enquanto o assédio foi o obstáculo que retornou menor valor no somatório sempre/frequente (68) e maior valor no somatório raramente/ nunca (64).

A opção nunca ocorre falta de reconhecimento (40) retornou valor P significativo na opinião dos homens. Para esta amostra, o valor dessa dificuldade retornou valor consideravelmente acima do esperado (16). A opção raramente ocorre assédio (131) também ficou acima do valor esperado (83), influenciando ambas as opções de forma relevante o valor de P.

Na opinião dos homens, de acordo com o Quadro 31, a maior dificuldade para as mulheres no Exército são os alojamentos e as instalações inadequadas e o paternalismo. Já o assédio e a falta de reconhecimento foram, na opinião dos homens, as dificuldades menos enfrentadas pelas mulheres.

Quadro 31 – Questão 18, sexo masculino

Sexo masculino	Com que frequência as palavras abaixo descrevem as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no Exército Brasileiro?					
	Sem pre	Frequente mente	Não sei	Raram ente	Nun ca	P
Alojamento e instalações inadequadas	52	170	10	35	9	<0,001
Conciliar família e serviço	48	135	19	67	9	
Resistência masculina	37	123	9	99	7	
Falta de reconhecimento	14	88	6	125	40	
Paternalismo	60	135	13	51	18	
Diferença física e biológica	68	111	10	71	18	
Assédio	24	80	27	131	15	
Total	303	842	94	579	116	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Percebe-se que o paternalismo influenciou de duas formas o valor P na amostra de militares entre 18 e 34 anos de idade. A primeira influência ocorreu, pelo elevado número de militares (57) que acredita que sempre ocorre essa dificuldade e a segunda influência se deu pelo reduzido número de militares que acredita que raramente o paternalismo acontece (19).

Na opinião dos militares mais jovens (Quadro 32), os dois principais problemas são os alojamentos e instalações inadequadas e o paternalismo. Já os problemas menos significativos são o assédio e a falta de reconhecimento.

Quadro 32 – Questão 18, militares entre 18 a 34 anos

Militares entre 18-34 anos	Com que frequência as palavras abaixo descrevem as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no Exército Brasileiro?					
	Sempre	Frequente	Não sei	Raramente	Nunca	P
Alojamento e instalações inadequadas	29	88	5	24	6	<0,001
Conciliar família e serviço	20	72	10	48	5	
Resistência masculina	27	78	6	40	2	
Falta de reconhecimento	11	64	6	60	11	
Paternalismo	57	57	11	19	10	
Diferença física e biológica	33	55	8	49	10	
Assédio	20	45	15	66	8	
Total	197	459	61	306	52	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

A última amostra a ser verificada, na questão 18, é composta por militares com 35 anos ou mais. Nesse público, o número de militares que acredita que nunca ocorre falta de reconhecimento (38) ficou muito acima do valor esperado (14). Influenciou, ainda, o valor de P os militares que acreditam que raramente ocorrem problemas com alojamentos e instalações inadequadas (38), valor este significativamente menor que o esperado (82).

Quadro 33 – Questão 18, militares com 35 anos ou mais

35 anos ou mais	Com que frequência as palavras abaixo descrevem as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no Exército Brasileiro?					
	Sem pre	Frequente mente	Não sei	Raram ente	Nun ca	P
Alojamento e instalações inadequadas	47	161	7	38	7	<0,001
Conciliar família e serviço	43	135	12	62	9	
Resistência masculina	46	113	4	90	6	
Falta de reconhecimento	19	83	2	117	38	
Paternalismo	57	118	7	68	10	
Diferença física e biológica	63	105	5	72	14	
Assédio	27	80	18	124	12	
Total	302	795	55	571	96	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Por fim, para os militares acima de 35 anos, as maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres no Exército são os alojamentos e instalações inadequadas e conciliar família e serviço enquanto os menores obstáculos são a falta de reconhecimento e o assédio.

4.4.1 Conclusões parciais acerca da presença da mulher no EB

Ao analisar a questão 16, verifica-se que houve diferença nas opiniões entre os militares de diferentes sexos e idades acerca da percepção da mulher no ambiente de trabalho no Exército.

Poucas mulheres acham que elas estão completamente integradas ao ambiente de trabalho. A opção “Sim, elas estão completamente integradas” retornou uma frequência superior à esperada para os homens, apesar de a maioria deles achar que elas estão integradas, mas com diferença de tratamento.

Entre os militares mais jovens, uma quantidade estatisticamente significativa acredita que as mulheres não estão integradas ao ambiente de trabalho e poucos jovens acham que as mulheres estão completamente integradas. Os militares com 35 anos ou mais têm opiniões diferentes. Muitos acham que as mulheres estão completamente integradas enquanto poucos militares desta amostra acham que elas não estão integradas, apesar de a maioria dos militares mais velhos também achar que há diferença de tratamento entre homens e mulheres.

A consolidação das impressões dos militares, quanto à questão 16, está apresentada no Quadro 34.

Quadro 34 – Impressões acerca do ambiente de trabalho no Exército

Variável	Maior frequência de resposta	P significativo
Mulheres	74% - Estão integradas, mas há diferença de tratamento entre homens e mulheres	Poucas acham que elas estão completamente integradas
Homens	64% - Estão integradas, mas há diferença de tratamento entre homens e mulheres	Muitos acham que elas estão completamente integradas
entre 18 e 34 anos	73% - Estão integradas, mas há diferença de tratamento entre homens e mulheres	Poucos acham que elas estão completamente integradas

35 anos ou mais	64% - Estão integradas, mas há diferença de tratamento entre homens e mulheres	Muitos acham que elas estão completamente integradas
-----------------	--	--

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Nesta seção, foi possível verificar que muitas mulheres acreditam que as principais dificuldades são o paternalismo e alojamentos e instalações inadequadas. As respostas mais significativas do ponto de vista estatístico mostram que, no ponto de vista dos homens, a falta de reconhecimento e o assédio são problemas que não ocorrem com frequência.

Ainda na questão 18, os militares que têm entre 18 e 34 anos acham que o paternalismo é um problema a que as mulheres estão sujeitas, enquanto os militares com 35 anos ou mais acreditam que alojamentos e instalações inapropriadas são problemas presentes.

Com base nos achados, pode-se resumir as impressões dos militares agrupando as respostas em problemas mais apontados (maiores somatórios das respostas sempre/ frequentemente) e em problemas menos apontados (maiores somatórios das respostas raramente/ nunca), como apresentado no Quadro 35.

Quadro 35 – Impressões acerca dos obstáculos enfrentados pelas mulheres no Exército

Variável	Problemas mais apontados	Problemas menos apontados
Mulheres	76% - Resistência masculina	46% - Assédio
	75% - Alojamento e instalações	44% - Falta de reconhecimento
Homens	80% - Alojamento e instalações	60% - Assédio
	70% - Paternalismo	52% - Falta de reconhecimento

entre 18 e 34 anos	77% - Alojamento e instalações	48% - Assédio
	74% - Paternalismo	47% - Falta de reconhecimento
35 anos ou mais	80% - Alojamento e instalações	60% - Falta de reconhecimento
	68% - Conciliar família e serviço	52% - Assédio

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Por fim, na visão dos participantes, as mulheres estão integradas ao ambiente de trabalho, mas há diferenças no tratamento entre homens e mulheres. Os participantes de todos os sexos e idades concordam que instalações e alojamentos inadequados são as principais dificuldades enfrentados pelas mulheres no Exército. O paternalismo foi apontado como obstáculo por homens e militares com idade entre 18 e 24 anos. Já as mulheres acreditam que a resistência masculina é um problema a ser superado, enquanto os militares com 35 anos de idade ou mais acreditam que conciliar família e serviço é um problema para as mulheres.

4.5 O treinamento e emprego da mulher no EB

Nesta parte da pesquisa, procurou-se captar as opiniões dos respondentes acerca do grau de cobrança do treinamento físico militar para as mulheres, sobre as funções a serem desempenhadas por elas no Exército e explorar como pensam o emprego das mulheres em operações que demandam longos períodos de afastamentos de seu local de moradia e com possível risco de morte. As questões 10, 11, 12, 13, 14 e 15 trataram da temática treinamento e emprego da mulher.

A questão 10 tentou medir as opiniões dos respondentes quanto ao emprego das mulheres em missões de combate e verificar de que forma as percepções dos respondentes variam quanto ao emprego de mulheres com filhos ou casadas, em situações que envolvam risco de morte e afastamento domiciliar.

Nessa questão, 78% das mulheres e 68% dos homens acreditam ser apropriado o emprego de mulheres casadas e com filhos em missões de combate. Por outro lado, 8% das mulheres e 23% dos homens são contrários ao emprego de mulheres em missões de combate.

Houve uma distribuição normal das opiniões entre as faixas etárias dentro dos dois sexos, porém ao comparar o grau de relevância estatística entre os sexos masculino e feminino, verifica-se o valor do P qui-quadrado significativo (Quadro 36):

Quadro 36 – Questão 10, variável sexo

Questão 10	Feminino	Masculino	P
Não, mulheres não devem ser empregadas em missões de combate	11	63	0,1760%
Prefiro não dizer	6	3	
Sim, elas devem ser empregadas desde que elas não sejam casadas	2	3	
Sim, elas devem ser empregadas desde que elas não tenham filhos	11	20	
Sim, elas devem ser empregadas em combate independentes de estado civil ou de terem ou não filhos, assim como os homens	108	190	
Total Geral	138	279	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

O valor de P (0,176%) revela relações significativas nas opiniões dos homens e das mulheres. Houve reduzido número de mulheres (11) que acha que elas não devam ser empregadas em combate em comparação ao valor esperado (25). Outro valor significativo foi o elevado número de homens que também não concordam com o emprego de mulheres em missões de combate (63) em comparação ao valor esperado (50).

No que diz respeito à variável idade (Quadro 37), não foi observada diferença significativa nas percepções entre as diferentes idades dos militares entrevistados.

Quadro 37 – Questão 10, variável idade

Questão 10	18 a 34 anos	35 anos ou mais	P
Não, mulheres não devem ser empregadas em missões de combate	21	53	12 %
Prefiro não dizer	6	3	
Sim, elas devem ser empregadas desde que elas não sejam casadas	1	4	
Sim, elas devem ser empregadas desde que elas não tenham filhos	10	21	
Sim, elas devem ser empregadas em combate independentemente de estado civil ou de terem ou não filhos, assim como os homens	117	181	
Total	155	262	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Como observado na Quadro 37, o emprego de mulheres em missões de combate independentemente do estado civil e se possuem ou não filhos foi a opção mais lembrada entre os militares mais novos (75%) e os mais velhos (69%). Quanto ao não emprego de mulheres em combate, a quantidade de militares jovens que concorda com essa hipótese (21) ficou abaixo da média esperada (28) enquanto entre os militares mais velhos, na mesma hipótese, a pesquisa retornou uma frequência de respostas (53) acima da média esperada (46).

A questão 11 trata do emprego de mulheres em situação que envolve afastamento da família e risco de morte. As forças de manutenção da paz da Organização das Nações Unidas (ONU) são

forças militares multinacionais que atuam em áreas de conflito armado em missões de monitoramento de cessar-fogo, supervisão de retirada de tropas, cessar conflitos violentos e restaurar a paz (FORÇAS DE MANUTENÇÃO DA PAZ DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021).

O início da participação do Brasil em missões de paz da ONU ocorreu, em 1947, e até o ano de 2015 o Brasil havia autorizado o desdobramento de 48.689 militares e policiais em 47 missões da ONU. O governo brasileiro, a partir de 2003, iniciou um tímido engajamento de mulheres na missão de paz no Timor Leste. O número máximo de mulheres brasileiras no terreno ocorreu, no ano de 2012, quando havia 30 militares e policiais mulheres em diferentes missões ao mesmo tempo. (HAMANN, 2016).

A questão 11 buscou não só verificar a opinião dos militares acerca da possibilidade de emprego de mulheres em missões de paz, mas também permitiu aprofundar as discussões introduzindo os temas filhos e casamento. No Quadro 38, observa-se uma uniformidade de opiniões com relação aos valores esperados, refletindo no valor de P estatístico sem diferenças significativas nas percepções entre as diferentes idades dos militares entrevistados.

Quadro 38 – Questão 11, variável idade

Questão 11	18 a 34 anos	35 anos ou mais	P
Elas não devem ser empregadas em missões de paz	12	18	36,8%
Prefiro não dizer	5	3	
Elas devem ser empregadas desde que elas não sejam casadas	1	6	
Elas devem ser empregadas desde que elas não tenham filhos	12	16	
Elas devem ser empregadas em missões de paz no exterior, independentes do estado civil e de	127	220	

terem ou não filhos, assim como os homens			
Total	157	263	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Ao testar, porém, as diferenças de opiniões entre homens e mulheres, foi obtido um valor de P significativo (0,88%), consoante Quadro 39. A diferença significativa, nesse caso, ocorre pelo reduzido número de mulheres (1) e pelo elevado número de homens (29) que acreditam que elas não devam ser empregadas em missões de paz.

Quadro 39 – Questão 11, variável sexo

Questão 11	Feminino	Masculino	P
Elas não devem ser empregadas em missões de paz	1	29	0,88%
Prefiro não dizer	2	6	
Elas devem ser empregadas desde que elas não sejam casadas	3	4	
Elas devem ser empregadas desde que elas não tenham filhos	11	17	
Elas devem ser empregadas em missões de paz no exterior, independentes do estado civil e de terem ou não filhos, assim como os homens	121	226	
Total Geral	138	282	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

O emprego de mulheres em missões de paz nas mesmas condições que os homens foi a opção mais escolhida entre as mulheres (87%), entre homens (80%), entre os militares mais novos (80%) e entre os militares mais velhos (83%).

A questão 12 tentou verificar a opinião dos militares acerca da pertinência ou não da padronização dos índices do treinamento físico militar cobrados dos militares da ativa.

Como pode ser observado na Figura 4, hoje, existem padrões de execução e padrões mínimos de exigências distintos a depender do sexo do militar, as desigualdades biológicas entre homens e mulheres justificam as diferenças nos índices do treinamento físico militar e na forma de execução de alguns exercícios. (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2015).

Figura 4 - Execução da flexão de braços no Exército



Fonte: Exército Brasileiro, (2015).

Além de diferenças na execução, há diferenças nos índices a serem atingidos nos exercícios do treinamento físico militar a depender do sexo do militar (Quadro 40).

Quadro 40 – Tabela de equivalência de execução da flexão de braços para alunos da EsPCEX

Tabela de equivalência para homens		Tabela de equivalência para mulheres	
Repetições	Nota	Repetições	Nota
41	10,0	23	10,0
39	9,0	22	9,0
37	8,0	21	8,0
35	7,0	19	7,0
31	6,0	17	6,0

29	5,0	15	5,0
27	4,0	14	4,0
25	3,0	13	3,0
24	2,0	12	2,0
23	1,0	11	1,0
22	0,0	10	0,0

Fonte: Elaborado pelo autor com dados de Brasil (2018).

A avaliação do treinamento físico militar adquire um caráter obrigatório, público e administrativo, mediante a qualificação, classificação ou seleção do militar para promoções e missões (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2015).

Quando investigado acerca do mesmo grau de exigência nos índices de treinamento físico militar no Exército para homens e mulheres, sob o ponto de vista das respondentes mulheres, a questão 12 apresentou uma dispersão significativa nas respostas, das 137 respondentes, 70 mulheres discordaram em parte ou totalmente com a proposta de padronização dos índices (51%), enquanto a outra parte das respondentes (49%) concorda de alguma forma com a padronização dos índices (Quadro 41).

Os homens tiveram visões um pouco diferentes, em que 37% dos respondentes discordaram da proposta de alguma forma e 62% concordaram em parte ou totalmente com a padronização da execução e dos índices do treinamento físico militar.

Não foi observada diferença significativa nas respostas ao confrontar as respostas de homens e mulheres ($P=7,66\%$).

Quadro 41 – Questão 12, variável sexo

Questão 12	Feminino	Masculino	P
Discordo totalmente	37	55	7,66%
Discordo em parte	33	50	
Prefiro não dizer	0	1	

Concordo em parte	40	103	
Concordo totalmente	27	73	
Total Geral	137	282	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Houve, no entanto, diferenças significativas nas respostas das diferentes faixas etárias de mulheres e de homens, conforme Quadro 42. O número de militares entre 18 e 24 anos que concorda totalmente com iguais graus de exigência nos índices de treinamento físico militar para homens e mulheres (50) retornou valor significativamente superior ao valor esperado para essa opção (37), em contrapartida, a frequência para a mesma opção entre os militares com 35 anos ou mais (50) retornou valor abaixo do esperado (63).

Quadro 42 – Questão 12, variável idade

Questão 12	18 a 34 anos	35 anos ou mais	p
Discordo totalmente	30	62	0,29%
Discordo em parte	36	47	
Prefiro não dizer	1	0	
Concordo em parte	40	103	
Concordo totalmente	50	50	
Total	157	262	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

As questões 13 e 14 tratam especificamente acerca de possíveis impactos operacionais no emprego de mulheres em pelotões de combate. As duas questões possuem as mesmas alternativas.

Na questão 13, que investigou a possibilidade de ter poder de combate reduzido no caso de mulheres participarem de pelotões operacionais do Exército, verificou-se um valor estatisticamente

significativo para P considerando os diferentes sexos dos entrevistados, como apresentado no Quadro 43.

Quadro 43 – Questão 13, variável sexo

Questão 13	Feminino	Masculino	P
Concordo totalmente	2	63	<0,0001%
Concordo em parte	17	87	
Prefiro não dizer	1	5	
Discordo em parte	31	50	
Discordo totalmente	87	76	
Total Geral	138	281	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

O valor de P foi influenciado principalmente pelo número de mulheres que discordam totalmente (87) em comparação ao valor esperado que é de 54. Outra opção que influenciou o valor do P estatístico foi o reduzido número de mulheres que concordam totalmente (2). A amostra de homens, por sua vez, houve reduzido número de homens (76) que discordam totalmente com a questão e elevado número de homens que concordam totalmente (63).

Coletados os dados referentes às diferentes idades dos respondentes, novamente encontra-se um valor de P significativo, como apresentado no Quadro 44. Nesse estrato, os militares mais jovens apresentaram reduzido número de frequência (79) entre os que concordam totalmente. Houve ainda, entre os militares com 35 anos ou mais, reduzido número de respondentes (84) que concordam totalmente.

Quadro 44 – Questão 13, variável idade

Questão 13	18 a 34 anos	35 anos ou mais	P
Discordo totalmente	16	49	0,002%

Discordo em parte	31	73	
Prefiro não dizer	3	3	
Concordo em parte	28	53	
Concordo totalmente	79	84	
Total	157	262	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Por fim, as respostas com maior frequência foram entre as mulheres as que discordam totalmente (50%), entre os homens os que concordam em parte (30%), entre os militares mais jovens os que discordam totalmente (50%) e entre os mais velhos os que também discordam totalmente (32%).

A questão 14, que investigou se as opiniões sobre as diferenças físicas e biológicas entre homens e mulheres são fatores impeditivos para que as mulheres sejam designadas para compor um pelotão especial de combate do Exército, por sua vez, teve o P significativo do ponto de vista estatístico, tanto no estrato por idade como por sexo (Quadro 45). Os resultados obtidos na questão 14 corroboraram os resultados da questão 13, visto que as frequências observadas foram similares.

Quadro 45 – Questão 14, variável sexo

Questão 14	Feminino	Masculino	P
Concordo totalmente	5	60	<0,0001
Concordo em parte	21	89	
Prefiro não dizer	0	5	
Discordo em parte	30	44	
Discordo totalmente	80	83	
Total Geral	136	281	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Ao coletar os dados considerando a variável sexo, verifica-se um P estatístico significativo influenciado pelo número superior de mulheres que discordam totalmente (80) em relação ao valor esperado (53). Houve, ainda, entre o sexo feminino, reduzido número de respondentes (5) que concordaram totalmente em comparação ao valor estatístico esperado (21). Já entre os homens, observou-se número reduzido na frequência entre aqueles que discordam totalmente (83) em comparação aos 110 esperados. Ainda entre o sexo masculino, houve elevado número daqueles que concordam totalmente (60) em relação ao valor esperado de frequência (44).

Entre os militares entre 18 e 24 anos, observou-se que a frequência dos que discordam totalmente (79) ficou significativamente superior aos 60 militares estimados. Já entre os militares com 35 anos ou mais, observou-se reduzido número de militares (84) que discorda totalmente em comparação aos 103 militares esperados (Quadro 46).

Quadro 46 – Questão 14, variável idade

Questão 14	18 a 34 anos	35 anos ou mais	P
Concordo totalmente	17	48	<0,0001
Concordo em parte	29	81	
Prefiro não dizer	5	0	
Discordo em parte	25	49	
Discordo totalmente	79	84	
Total	155	262	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Quanto às maiores frequências observadas em cada estrato, 59% das mulheres discordam totalmente, 31% dos homens concordam em parte e na variável idade a maior frequência foi a opção discordo totalmente com 50% entre os mais jovens e 32% entre os militares mais velhos.

A questão 15 buscou verificar as várias especialidades e atividades militares que as mulheres devem ser empregadas na opinião

dos respondentes. Os tópicos foram divididos em posições de trabalho nas diversas especializações do Exército, nas tropas de atuação estratégica e nas missões de paz e de combate.

Atualmente, as mulheres estão presentes nos Serviço de Saúde, Serviço de Intendência e no Quadro de Material Bélico, mas não estão presentes nas Armas Base e nas Armas de Apoio ao Combate. Há mulheres na Aviação do Exército, na tropa paraquedista e nas tropas de guerra na selva. Entretanto, não há mulheres atuando na atividade fim das tropas de operações especiais (Comandos e Forças Especiais), nestas tropas altamente especializadas elas atuam somente no apoio logístico e no suporte médico das tropas.

Os resultados referentes à questão 15 serão apresentados nos Quadros 47, 48, 49 e 50, sendo, dois quadros para a variável sexo e dois para a variável idade.

Inicialmente, na tentativa de avaliar como o sexo influencia na opinião dos respondentes, propôs-se uma série de opções que reúne as principais funções e especialidades no Exército. O resultado consolidado das respostas do sexo feminino está apresentado no Quadro 47.

Quadro 47 – Questão 15, sexo feminino

Sexo feminino	Quais especialidades/atividades devem ser desempenhadas pelas mulheres no Exército?			
	Discordo	Não sei	Concordo	P
Infantaria, Cavalaria, Engenharia, Comunicações e Artilharia	24	5	107	<0,0001
Intendência e Material Bélico	7	1	124	
Serviço de Saúde	4	0	131	
Paraquedista e Guerra na Selva	26	3	100	

Comandos e Forças Especiais	30	5	98	
Aviação do Exército	11	0	122	
Missões de paz	18	1	115	
Missões de combate	22	6	105	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

O valor do P qui-quadrado atribuído às respostas do sexo feminino se mostrou significativamente relevante. Nesse caso, as respostas foram influenciadas principalmente por duas razões. A primeira foi o reduzido número de militares (4) que acha que a mulher não deve estar no serviço de saúde. A segunda razão foi o elevado número de respostas (30) contra a ideia de mulheres atuarem como Comandos ou Forças Especiais.

Da mesma forma que as mulheres, as respostas dos homens apresentaram associação relevante. Nessa amostra, a discordância em empregar as mulheres como Comandos ou Forças Especiais (132) ultrapassou de forma significativa o valor esperado de respostas (72). O reduzido número de militares homens que acha que as mulheres não devam estar no Serviço de Saúde (18) foi o segundo fator mais relevante para o valor de P (Quadro 48).

Quadro 48 – Questão 15, sexo masculino

Sexo masculino	Quais especialidades/atividades devem ser desempenhadas pelas mulheres no Exército?			
	Discordo	Não sei	Concordo	P
Infantaria, Cavalaria, Engenharia, Comunicações e Artilharia	117	15	134	<0,001
Intendência e Material Bélico	30	1	243	
Serviço de Saúde	18	0	257	

Paraquedista e Guerra na Selva	102	12	153	
Comandos e Forças Especiais	132	12	119	
Aviação do Exército	57	3	214	
Missões de paz	47	2	222	
Missões de combate	87	8	173	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

A segunda coleta de dados da questão 15 relaciona a variável idade e as respostas na tentativa de verificar relação significativa. Inicialmente, verificou-se a opinião dos militares mais jovens, como apresentado no Quadro 49.

Quadro 49 – Questão 15, militares entre 18 a 34 anos

Militares entre 18-34 anos	Quais especialidades/atividades devem ser desempenhadas pelas mulheres no Exército?			P
	Discordo	Não sei	Concordo	
Infantaria, Cavalaria, Engenharia, Comunicações e Artilharia	52	5	92	<0,001
Intendência e Material Bélico	15	0	132	
Serviço de Saúde	15	0	135	
Paraquedista e Guerra na Selva	54	4	91	
Comandos e Forças Especiais	60	5	83	
Aviação do Exército	35	1	115	
Missões de paz	32	2	117	

Missões de combate	48	5	99	
--------------------	----	---	----	--

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

O valor de P também foi significativo entre os militares mais novos. As respostas mais significativas do ponto de vista estatístico foram o reduzido número de jovens (15) que não concordam no emprego de mulheres no serviço de saúde, da mesma forma, foi verificado o reduzido número de respostas (15) contra o emprego de mulheres no Serviço de Intendência e no Quadro de Material Bélico, e ainda, por fim, o elevado número de jovens (60) contra o emprego de mulheres em operações especiais.

Por sua vez, as respostas dos militares acima de 35 anos de idade (Quadro 50) foram ainda mais significativas do que as respostas dos militares mais jovens.

Quadro 50 – Questão 15, militares com 35 anos ou mais

Militares com 35 anos ou mais	Quais especialidades/atividades devem ser desempenhadas pelas mulheres no Exército?			P
	Discordo	Não sei	Concordo	
Infantaria, Cavalaria, Engenharia, Comunicações e Artilharia	89	15	149	<0,001
Intendência e Material Bélico	22	2	235	
Serviço de Saúde	7	0	253	
Paraquedista e Guerra na Selva	74	11	162	
Comandos e Forças Especiais	102	12	134	
Aviação do Exército	33	2	221	

Missões de paz	33	1	220	
Missões de combate	61	9	179	

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Nesse universo, a resposta mais significativa foi a quantidade de militares (102) contra o emprego de mulheres em operações especiais. Novamente, poucos militares são contrários ao emprego de mulheres no Serviço de Saúde (7) e muitos militares (89) são contra o emprego na Infantaria, na Cavalaria e na Engenharia do Exército.

4.5.1 Conclusões parciais acerca do treinamento e do emprego da mulher no EB

A partir dos dados coletados, verificam-se percepções muito similares, entre diferentes variáveis, no tocante ao emprego da mulher em missões de combate com possível risco de morte. As mulheres e os militares entre 18 e 34 anos concordam ao assinalarem reduzido número de respostas contra o emprego de mulheres em combate. Por outro lado, os militares com 35 anos ou mais e os homens também apresentaram respostas similares para a opção “não, mulheres não devem ser empregadas em missões de combate” com valor estatístico acima do valor esperado, apesar de que entre todas as variáveis a opção que permite o emprego de mulheres em combate, assim como os homens, foi a mais lembrada (Quadro 51).

Quadro 51 – Impressões acerca do emprego da mulher em missões de combate

Variável	Maior frequência de resposta	P significativo
Mulheres	78% - Elas devem ser empregadas em combate independentes de estado civil ou de terem ou não filhos.	Poucas mulheres acham que elas não devem ser empregadas em combate
Homens	68% - Elas devem ser empregadas em combate	Muitos homens acham que elas não devem ser

	independentes de estado civil ou de terem ou não filhos.	empregadas em combate
entre 18 e 34 anos	75% - Elas devem ser empregadas em combate independentes de estado civil ou de terem ou não filhos.	Não houve opiniões significativas
35 anos ou mais	69% - Elas devem ser empregadas em combate independentes de estado civil ou de terem ou não filhos.	Não houve opiniões significativas

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

De forma análoga à possibilidade de emprego em combate, o emprego de mulheres em missões de paz retornou pouca frequência de mulheres contrárias a essa possibilidade, em contrapartida, parte significativa dos homens acham que mulheres não devem ser empregadas em missões de paz. As maiores frequências em todas as variáveis, no entanto, são favoráveis ao emprego de mulheres em missões de paz nas mesmas condições dos homens (Quadro 52).

Quadro 52 – Impressões acerca do emprego da mulher em missões de paz

Variável	Maior frequência de resposta	P significativo
Mulheres	87% - Elas devem ser empregadas em missões de paz independentemente de serem casadas ou terem filhos.	Poucas acham que elas não devem ser empregadas em missões de paz
Homens	80% - Elas devem ser empregadas em missões de paz independentemente de serem casadas ou terem filhos.	Muitos acham que elas não devem ser empregadas em missões de paz
entre 18 e 34 anos	80% - Elas devem ser empregadas em missões de paz independentemente de serem casadas ou terem filhos.	Não houve opiniões significativas

35 anos ou mais	83 % - Elas devem ser empregadas em missões de paz independentemente de serem casadas ou terem filhos.	Não houve opiniões significativas
-----------------	--	-----------------------------------

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Ao ser tratar da padronização da execução e dos índices do treinamento físico militar no Exército, que hoje exige padrões e índices diferenciados a depender do sexo do militar, não se observou tendência a uma determinada opinião entre homens e nem entre as mulheres. As respostas seguiram a tendência sem dispersões significativas.

Coletados os dados da variável idade, observa-se que o número de militares entre 18 e 34 anos que concorda totalmente com a padronização do treinamento físico militar para homens e mulheres é significativamente superior ao valor esperado, de acordo com dados apresentados no Quadro 53. Por outro lado, os dados dos militares com 35 anos ou mais mostraram valores abaixo do esperado, a favor da padronização do treinamento físico militar.

Quadro 53 – Impressões acerca da padronização do treinamento físico militar

Variável	Maior frequência	Opinião majoritária	P significativa
Mulheres	29% concordam em parte	51% discordam total ou em parte	Não houve opiniões significativas
Homens	37% concordam em parte	62% concordam total ou em parte	Não houve opiniões significativas
entre 18 e 34 anos	32% concordam totalmente	57% concordam total ou em parte	Muitos concordam totalmente com a padronização

35 anos ou mais	39% concordam em parte	58% concordam total ou em parte	Poucos concordam totalmente com a padronização
-----------------	------------------------	---------------------------------	--

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Tratando especificamente da percepção dos respondentes acerca da possibilidade de redução do poder combate de pelotões operacionais que possuem mulheres, a pesquisa mostrou que todas as variáveis, com exceção dos homens, discordam que essa hipótese possa ocorrer. Os dados reportados no Quadro 54, demonstra diferentes graus de discordância em cada variável. As mulheres retornaram maior percentual de discordância enquanto entre os militares com 35 anos ou mais as opiniões ficaram divididas.

Quadro 54 – Impressões acerca da redução do poder de combate de pelotões com mulheres

Variável	Maior frequência	Opinião majoritária	P significativo
Mulheres	63% discordam totalmente	86% discordam total ou em parte	Poucas concordam totalmente e muitas discordam totalmente
Homens	30% concordam em parte	53% concordam total ou em parte	Muitos concordam totalmente e poucos discordam totalmente
entre 18 e 34 anos	50% discordam totalmente	68% discordam total ou em parte	Muitos discordam totalmente
35 anos ou mais	32% discordam totalmente	52% discordam total ou em parte	Poucos discordam totalmente

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Ainda quanto ao emprego de mulheres em pelotões de combate, a questão 14 buscou verificar se opiniões contrárias ao emprego de mulheres em pelotões de combate tinham como possíveis razões as diferenças físicas e biológicas existentes entre homens e mulheres.

As respostas se mostraram bastante significativas entre as variáveis sexo e idade, como apresenta-se no Quadro 55. Houve novamente entre os homens opiniões que podem ser consideradas conservadoras, pois a maioria deles concorda que as diferenças físicas e biológicas podem ser fatores impeditivos.

Quadro 55 – Impressões acerca das diferenças físicas e biológicas como fatores impeditivos para a mulher atuar em pelotões de combate.

Variável	Maior frequência	Opinião majoritária	P significativa
Mulheres	59% discordam totalmente	81% discordam total ou em parte	Muitas discordam totalmente e poucas concordam totalmente
Homens	32% concordam em parte	53% concordam total ou em parte	Poucos discordam totalmente e muitos concordam totalmente
entre 18 e 34 anos	50% discordam totalmente	67% discordam total ou em parte	Muitos discordam totalmente
35 anos ou mais	32% discordam totalmente	51% discordam total ou em parte	Poucos discordam totalmente

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Ao comparar os percentuais obtidos nas perguntas 13 e 14, tendo em vista ambas tratarem do emprego da mulher em combate, verifica-se percentuais bastante próximos entre os que acreditam na redução do poder de combate dos pelotões operacionais que possuem mulheres e que os que acreditam que as diferenças físicas e biológicas

podem ser fatores impeditivos para que as mulheres ocupem postos em pelotões de combate.

Na análise sobre as especialidades e atividades a serem desempenhadas pelas mulheres, as opiniões mais significativas, como evidenciado no Quadro 56, foram as que tratavam da atuação no Serviço de Saúde e nas tropas de Comandos e Forças Especiais.

Quadro 56 – Percentagem de entrevistados em concordância acerca das especialidades e atividades a serem desempenhadas pelas mulheres

Variável	Mulheres	Homens	entre 18 e 34 anos	35 anos ou mais
Infantaria, Cavalaria, Engenharia, Comunicações e Artilharia	78%	50%	61%	58%
Intendência e Material Bélico	93%	88%	90%	90%
Serviço de Saúde	97%	93%	90%	97%
Paraquedista e Guerra na Selva	77%	57%	61%	65%
Comandos e Forças Especiais	73%	45 %	56%	54%
Aviação do Exército	91%	78%	76%	86%
Missões de paz	85%	81%	77%	87%
Missões de combate	78%	64%	65%	71%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Observa-se que a maioria dos militares do Exército Brasileiro é a favor do emprego das mulheres em todas as especialidades e atividades propostas, com exceção dos homens em que a maioria deles (50%) são contrários ao emprego de mulheres nas tropas de Comandos e Forças Especiais.

A maioria dos militares respondentes em todos os estratos é a favor do emprego de mulheres em combate com possível risco de morte e que elas devem ser empregadas em missões de paz.

As especialidades mais lembradas são as voltadas para o Serviço de Saúde, enquanto, a possibilidade de atuar nas operações especiais foi a opção menos aceita para as mulheres em todas as variáveis.

Quanto ao treinamento físico militar, a maior parte dos militares é a favor de haver padronização dos índices e dos graus de exigência, de forma que haja índices e execuções iguais para homens e mulheres. A exceção foi a amostra de mulheres que, de forma geral, discordaram em padronizar a atividade física no Exército.

Houve concordância quanto ao emprego de mulheres em pelotões de combate. Todas as variáveis, com exceção dos homens, discordam quanto à possibilidade de o pelotão perder poder de combate por ter mulheres na sua composição e também discordam que as diferenças físicas e biológicas entre os sexos podem ser fatores impeditivos para que elas possam compor os pelotões de combate. Os homens, entretanto, tiveram outra opinião, eles concordam que o emprego de mulheres em combate pode se tornar fator de redução de poder de combate graças às diferenças físicas e biológicas existentes entre homens e mulheres.



5

5

CONCLUSÃO



5. CONCLUSÃO

Percorrendo os capítulos do referencial teórico do presente trabalho, constata-se que a luta da mulher para conquistar novos espaços foi e ainda é um processo lento e com grandes dificuldades.

No mercado de trabalho em geral, as mulheres precisam lidar com a discriminação e o tratamento desigual, sujeitando-se a receber salários mais baixos que o dos homens que exercem as mesmas funções, ocupando postos de trabalho mais precários e suportando o fardo extra de conciliar o trabalho e suas responsabilidades familiares. A escolha pela maternidade, em geral, pode trazer ainda mais estresse para as mulheres, por precisarem conciliar a maternidade e o trabalho ou pela possibilidade de serem dispensadas do trabalho após o término do tempo de licença previsto em lei.

Para conciliar a dupla jornada, as mulheres precisam ocupar postos de trabalho mais flexíveis e com menos prestígio e importância. Além disso, são obrigadas a ingressar no trabalho informal, sem relações contratuais.

No serviço público, apesar das conquistas, as mulheres também enfrentam desafios. O acesso das mulheres aos cargos decisórios é limitado e as mulheres continuam concentradas em cargos com menores remunerações e em atividades estereotipadas como aquelas consideradas como funções tipicamente femininas. Resta a elas, ainda, menor tempo de preparação para o concurso de admissão ao cargo desejado, visto que empenham maior tempo nas tarefas domésticas do que os homens.

Há, também, dificuldades para que as mulheres possam ocupar cargos políticos, há dificuldades na falta de apoio dos partidos políticos, na falta de competitividade em relação aos candidatos do sexo masculino e na falta de apoio das famílias.

Observando a trajetória das mulheres nas Forças Armadas, é possível identificar que essa trajetória foi pautada na luta contra os estereótipos. Os principais obstáculos que limitam as mulheres a ocuparem os cargos de combate são os relacionados às diferenças físicas e biológicas. Além disso, a liderança da mulher no meio militar é um ponto controverso no processo de inclusão e ampliação dos efetivos femininos, visto que devido à visão de fragilidade, elas só conseguirão

aumentar a credibilidade se, de alguma forma, mostrarem características masculinas. Para muitos homens, as mulheres em função de comando é algo inapropriado ou uma inversão de papéis, e da mesma forma, a perspectiva de mulheres em combate pode despertar o sentimento de proteção em seus companheiros, reduzindo as chances de sucesso da missão.

Neste momento, portanto, faz-se necessário retomar a guia condutora da pesquisa, a questão norteadora, que é *saber quais as opiniões dos integrantes da Força Terrestre, de ambos os sexos, acerca da ampliação da presença feminina por meio do serviço militar voluntário no Exército Brasileiro.*

A palavra “ampliação” da questão norteadora relaciona-se tanto à recepção como à alocação desse novo efetivo de mulheres nas unidades do Exército. Daí, a importância de haver o perfeito entendimento em que organizações militares alocá-las, quais as funções devem ser desempenhadas por elas e como lidar com as adaptações nas instalações e nas acomodações, visto que atualmente não há mulheres ocupando as graduações de Cabo e de Soldado e nem ocupando funções de combate.

Conforme previsão constante do Projeto de Lei do Senado nº 213 de 2015, é possível imaginar um cenário, caso o projeto seja aprovado, em que o Exército tenha que receber um contingente de até 41 mil voluntárias anualmente. O problema que se avizinha aos chefes militares, ante à nova realidade, é saber quais atividades devem ser realizadas pelas mulheres e onde alocar esse novo efetivo incorporado.

Nesse ponto, para melhor compreensão das conclusões dos dados da pesquisa de campo, é essencial resgatar a hipótese de pesquisa. O presente trabalho partiu do pressuposto que *o sexo e a idade dos militares participantes da pesquisa influenciam nas opiniões acerca da ampliação da presença da mulher e o seu papel no Exército Brasileiro.*

A pesquisa de campo foi dividida em quatro tópicos temáticos. Os tópicos da pesquisa de campo estão a seguir, listados:

- a) A presença da mulher no EB nos dias atuais.
- b) A ampliação da presença das mulheres no EB.
- c) Liderança, companheirismo e atributos militares.

d) O treinamento e o emprego da mulher no EB.

Ao analisar as respostas dos participantes no que tange às questões relacionadas à presença da mulher no EB, conclui-se que uma quantidade significativa de militares, com 35 anos ou mais, acredita que as mulheres estão completamente integradas ao ambiente de trabalho, enquanto os militares com idades entre 18 e 34 anos acreditam que a integração da mulher não está completa.

Ao aprofundar o tema, verificou-se que os estratos da amostra indicaram diferentes razões ou obstáculos que dificultam a integração da mulher. Na opinião das mulheres o principal problema, hoje, é a resistência masculina, enquanto que para os demais estratos, as instalações e os alojamentos inadequados são as maiores barreiras para a integração das mulheres. Os militares mais jovens também consideram o paternalismo como um obstáculo significativo e os mais velhos acreditam que conciliar o trabalho e a família é um obstáculo a ser superado.

Quanto ao tópico que trata de sua presença no EB, pode-se **confirmar a hipótese de pesquisa**, visto que diferentes estratos da amostra apresentaram diferentes visões acerca da presença das mulheres atualmente no Exército e indicaram diferentes razões como obstáculos e dificuldades para que a integração ocorra.

Ao analisar o tópico que trata da ampliação da presença da mulher no EB, verificou-se que a maioria dos militares concorda com a proposta do Projeto de Lei nº 213, considera o efetivo atual de mulheres no Exército insuficiente e acredita ainda que o modelo de serviço militar voluntário é o modelo mais apropriado para as mulheres. Todos os estratos da amostra mostraram-se contra o estabelecimento de qualquer critério de seleção para as mulheres no serviço militar, possibilitando a admissão de mulheres casadas e com filhos.

Apesar de haver concordância em termos percentuais com o projeto de lei em todos os estratos pesquisados, verificou-se que quantidade significativa de militares entre 18 e 34 anos acredita que o serviço militar obrigatório é o modelo mais correto a ser adotado. Já entre os militares com 35 anos ou mais, parcela significativa deste estrato acredita que o Exército não deve admitir mulheres casadas como voluntárias e que o percentual de mulheres no Exército atualmente é suficiente.

Quanto ao tópico sobre a ampliação da presença da mulher no Exército, pode-se **confirmar a hipótese de pesquisa** visto as diferenças das opiniões apresentadas.

A liderança, o companheirismo e os atributos militares foram tratados em três diferentes perguntas dos questionários, do que se pode concluir que a maioria dos militares prefere ter comandantes do sexo masculino, prefere também ir para o combate com companheiros do sexo masculino e considera a liderança e a inteligência os atributos militares mais importantes.

Neste tópico, apesar das opiniões convergentes em termos percentuais, uma quantidade significativa de mulheres prefere ter outras mulheres como companheiras em operações de combate, o que **confirma a hipótese de pesquisa** quanto às opiniões acerca do companheirismo enquanto acerca da liderança e dos atributos militares **não foi possível confirmar a hipótese de pesquisa**, visto que os estratos apresentaram opiniões convergentes.

O treinamento e o emprego da mulher no Exército foram analisados no último tópico da pesquisa de campo. Neste tópico a maioria dos militares foi a favor do emprego de mulheres casadas e com filhos em operações de combate que envolvem risco de morte e em operações de paz.

A padronização dos critérios de execução e dos índices do treinamento físico militar foi a opção mais lembrada pelos participantes, que discordam da sistemática atual com diferentes níveis de cobrança e de execução entre os sexos.

A maioria dos militares respondentes não acredita na possibilidade de haver perda de poder de combate em pelotões operacionais constituídos por mulheres e nem que as diferenças físicas entre os sexos podem se tornar fator impeditivo para que as mulheres possam ir para o combate. Todos foram a favor também do emprego das mulheres em todas as atividades e especialidades do Exército Brasileiro.

Houve, contudo, algumas diferenças significativas de opiniões nos diversos estratos estudados. O primeiro ponto a ser observado é que parte significativa dos militares com 35 anos ou mais é contra o emprego de mulheres em combate. Observou-se ainda que parte

significativa dos homens respondentes se declarou contra o emprego de mulheres em operações de paz.

Em termos absolutos, as mulheres foram as únicas que foram a favor da manutenção de critérios distintos de execução e de cobrança no treinamento físico militar. Entre os militares entre 18 e 34 anos, contudo, houve quantidade significativa de militares que concorda totalmente com a padronização e, entre os militares com 35 anos ou mais, quantidade significativamente pequena concorda com a padronização.

Quanto ao emprego de mulheres em combate, parte significativa dos homens acredita que o emprego de mulheres em pelotões operacionais pode reduzir o poder de combate do pelotão e que as diferenças físicas entre os sexos podem se tornar um fator impeditivo para que elas ocupem postos operacionais. Os homens também não são favoráveis ao emprego de mulheres em operações especiais.

Verifica-se quanto ao treinamento e ao emprego da mulher nas atividades militares do Exército que **houve confirmação da hipótese de pesquisa**, visto que os diferentes estratos apresentaram opiniões significativamente diferentes nos pontos estudados.

6

6

CONSIDERAÇÕES FINAIS

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em termos de pesquisa, é possível considerar que os dados coletados e as conclusões apresentadas são suficientes para elucidar a hipótese e responder à questão norteadora, visto que o relevante acerca do tema já foi dito pelos militares nos questionários ou tratado no referencial teórico. Entretanto, o grande objetivo dos programas de mestrado profissionais é traduzir a teoria científica em informações úteis, exigindo a produção de conhecimento que tenha aplicação prática na resolução de problemas (MESTRADO, 2021).

A fim de permitir a busca de soluções que permitam a integração das mulheres no Exército, de posse dos dados coletados nos questionários, a pesquisa de campo conduziu os esforços no sentido de entrevistar dez militares do QGEx (Apêndice B).

As reflexões dos entrevistados mostraram que há um consenso de que o percentual de mulheres no Exército é reduzido e que a aprovação do Projeto de Lei nº 213 e a consequente ampliação do efetivo feminino no Exército possivelmente não irão reverberar de forma negativa na tropa.

Quanto aos obstáculos a serem superados pelo Exército neste processo, as instalações e os alojamentos inadequados se mostraram como um ponto sensível a ser resolvido, visto que o serviço diário de guarda demanda a permanência e o pernoite de militares no aquartelamento, compartilhando instalações sanitárias e alojamentos coletivos.

Para enfrentar o problema de adequação de bens imóveis, uma solução de baixo custo seria a constituição de uma subunidade⁸ de mulheres por Organização Militar. Essa medida poderia reduzir o gasto de recursos públicos em obras de adequação de espaços das instalações coletivas, visto que cada militar utiliza as instalações sanitárias e alojamentos de pernoite de sua respectiva subunidade. Poderia assim, priorizar os recursos financeiros em adequações das instalações do corpo da guarda do quartel, local onde os militares de serviço de guarda permanecem durante a noite.

Ao analisar o problema do paternalismo, apontado por muitos militares como obstáculo que dificulta a integração da mulher no seu local de trabalho, observa-se comportamento similar na AFA, conforme

⁸ No geral as Organizações Militares do Exército são divididas em 4 subunidades.

aponta os estudos de Giannini (2014) ao descrever a integração das mulheres naquela academia militar

Reduzir ou acabar com o problema do paternalismo dependerá de uma mudança de postura de todos os militares, principalmente dos homens, visto que eles são maioria nas funções de comando e de chefia e parte deles o comportamento paternalista.

Uma forma de encarar o problema do paternalismo é desenvolver o fortalecimento da disciplina e da coragem, entre homens e mulheres desde o início da formação militar. A padronização do treinamento, o nivelamento dos níveis de cobrança e de tratamento e a exigência de posturas uniformes independentes do sexo podem criar hábitos e costumes que desestimulem o paternalismo.

O desestímulo ao paternalismo reduz o sentimento de injustiça e traz reflexos positivos no desenvolvimento da liderança, outro tema bastante abordado na pesquisa de campo. O militar que consegue manter a coesão da tropa e a camaradagem de seus integrantes, conhecendo as necessidades do grupo, terá mais chances de sucesso nas missões e conseqüentemente ganhará o respeito de todos. Assim, o militar que tiver a capacidade de cultivar e praticar a verdadeira camaradagem, no âmbito do grupo será considerado um líder, independentemente do grau hierárquico e do sexo.

Para que o desenvolvimento da liderança militar das mulheres ocorra, faz-se necessário olhar as experiências coletadas por outros Exércitos, nos quais o processo de integração das mulheres nas forças armadas iniciou antes do Brasil:

a) Promover instruções e palestras com os instrutores responsáveis pela condução do treinamento de formação básica dos soldados. Prever palestras sobre assédio, convidando civis que sejam referências nesse assunto como palestrantes.

b) Promover uma transição gradual de novos contingentes à vida militar, condizendo mudança de comportamento e de cultura de forma constante e crescente.

c) Conduzir o treinamento de forma impessoal independente do sexo.

d) Aumentar a carga horária das instruções de liderança com programas e treinamentos específicos para as mulheres, enfatizando o autocontrole.

e) Realizar *feedback* regularmente junto às mulheres recém-incorporadas.

f) Incentivar o diálogo entre mulheres de postos mais elevados e as militares mais novas. Instituir, se possível, a mulher mais antiga da unidade como “ouvidora”.

g) Constituir pelotões mistos com homens e mulheres, possibilitando, assim, a mudança de valores e paradigmas dos militares mais novos.

Quanto à integração das mulheres em pelotões operacionais, Creveld (2001) aponta que as principais dificuldades encontradas pelas mulheres em treinamentos militares nos Estados Unidos, nos países europeus e em Israel foram relacionadas à força física e resistência, como por exemplo, dificuldade de subir em cordas, lançar granadas e acompanhar grupamentos em longas marchas. O autor aponta que alguns treinamentos para o combate podem ser grosseiramente injustos para as mulheres. Por outro lado, conduzir treinamentos com padrões de exigência que possam ser executados pelas mulheres poderia fazer com que os homens nem percebam que aquela atividade se trata de um treinamento militar.

A fim de atenuar este problema, o principal argumento é o tratamento com isonomia da questão, aceitando o estabelecimento de normas diferenciadas entre sexos somente quando estas forem realmente necessárias, impedindo normas discriminatórias quando o sexo seja irrelevante para a atividade.

O Decreto nº 6703, de 18 de dezembro de 2008, que aprova a Estratégia Nacional de Defesa (BRASIL,2008) considera a flexibilidade e a rusticidade como atributos a serem reunidos pelos contingentes militares. A rusticidade está relacionada com o atributo resistência, e se divide em resistência física que é a capacidade de suportar fisicamente, pelo maior tempo possível, condições adversas da função ou da atividade e a resistência moral ou psicológica que é a capacidade de aguentar, pelo maior tempo possível, adversidades psicológicas, se recuperando rapidamente de traumas e reveses (BRASIL, 2011).

A resistência física pode ser considerada o principal ponto de controvérsia, levantando vozes contrárias ao emprego da mulher em combate. Nesse ponto, pela imperiosa necessidade de manutenção dos níveis de operacionalidade e eficiência, pode-se pensar na não flexibilização dos índices de exigência físicas para homens e mulheres. Focando no caráter operacional da atividade, quanto mais próximo esta atividade esteja de uma situação de combate, menor seria a flexibilização dos critérios físicos de seleção e treinamento para homens e mulheres.

Por outro lado, acerca dos critérios diferenciados nos índices e nos padrões de execução do treinamento físico para militares pertencentes às organizações militares não operacionais, unidades logísticas e atividades de apoio, caberia a manutenção de critérios diferenciados no treinamento físico militar para homens e mulheres, pois as desigualdades biológicas entre homens e mulheres justificam as diferenças nos índices do treinamento físico militar e na forma de execução de alguns exercícios.

Caso o Exército siga este caminho, é possível que as diferenças biológicas e físicas entre homens e mulheres não irão reduzir a capacidade de combate das frações do Exército. A seleção e o treinamento dos militares de ambos os sexos realizados com base nas habilidades, capacidades e competências requeridas para a atividade vão valorizar o desempenho em detrimento da discriminação. Possibilitar acesso irrestrito para que as mulheres ocupem todos os postos, inclusive os de cunho operacional, pode reduzir a sensação de resistência masculina, que parte significativa das mulheres citou como obstáculo existente atualmente na instituição.

Por fim, é necessário discutir os impactos que o aumento do efetivo e a ampliação da presença das mulheres podem trazer ao Exército. A seguir, serão apresentadas algumas medidas que podem reduzir os impactos do aumento de efetivo e sanar problemas gerais:

a) Reforçar o efetivo de profissionais da área de saúde, principalmente de ginecologistas nos hospitais militares e prever o emprego desses profissionais em áreas afastadas em que haja a previsão de emprego de tropa por longos períodos de tempo, como em missões de paz.

b) Prever a distribuição de medicamentos e de materiais de higiene íntimos para as mulheres empregadas em locais remotos e de difícil acesso.

c) Constituir ouvidorias militares com “ouvidoras” do sexo feminino para apurar relatos das mulheres militares.

d) Incluir o tema violência e assédio contra a mulher na formação militar básica de todos os militares.

e) Aprofundar os estudos sobre os efeitos que a realização de atividades físicas desgastantes e por longos períodos de tempo trazem ao corpo da mulher.

Por fim, perante o reduzido número de trabalhos acadêmicos acerca da presença feminina nas Forças Armadas, este estudo de dissertação de mestrado, de forma não exaustiva, apresentou alguns

pontos, considerados principais neste momento, para o entendimento do contexto da mulher no mercado de trabalho e, principalmente, no Exército Brasileiro, verificando que há, ainda, um longo caminho a percorrer para a total e completa igualdade de tratamento de gênero no Brasil.

Várias são as possibilidades de expandir o presente trabalho. É possível ampliar o escopo da pesquisa de campo, estendendo a pesquisa para outras unidades do Exército, localizadas em outros locais do Brasil. Realizar uma abordagem comparativa da Marinha, do Exército e da Aeronáutica acerca do processo de integração das mulheres voluntárias para o serviço militar ou analisar o modelo Brasileiro de serviço militar voluntário a luz dos modelos adotados em outros países onde a presença e a ampliação dos efetivos femininos nas Forças Armadas estão ocorrendo há mais tempo que no Brasil.



REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

REFERÊNCIAS

11ª BRIGADA DE INFANTARIA LEVE. **Missão e visão de futuro**. 2021. Disponível em: <http://www.11bdainfl.eb.mil.br/index.php/missao>. Acesso em: 21 set. 2021.

1º BATALHÃO DE FORÇAS ESPECIAIS. *In*: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2021. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=1.%C2%BA_Batalh%C3%A3o_de_For%C3%A7as_Especiais&oldid=61763096. Acesso em: 20 set. 2021.

ADÃO, M. C. de O. **A formação militar e a incorporação feminina**: as dificuldades na ocupação de novos espaços. São Carlos: Associação Brasileira de Estudos de Defesa (ABED), 2007. Disponível em: http://www.arqanalagoa.ufscar.br/abed/Integra/Maria_Cec%EDlia_de_Oliveira_Ad%E3o_1_2-08-07.pdf. Acesso em: 9 mar. 2021.

ALMEIDA, M. R. d'Á. **Características do processo decisório sobre o ingresso da mulher militar na Marinha do Brasil**. 2008. Dissertação (Mestrado em Política Social) - Escola de Serviço Social, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2008. Disponível em: https://www.revistanavigator.com.br/navig12/art/N12_art1.pdf. Acesso em: 10 out. 2021.

ALMEIDA, V. H. de A. **Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras**: situação atual e perspectivas futuras. Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados. Estudo legislativo. 2015. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/22600>. Acesso em: 16 out. 2021

ALSINA JUNIOR, J. P. S. Reflexões sobre a forma de recrutamento das Forças Armadas Brasileiras e suas implicações para a Defesa Nacional. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 53, n. 2, p. 469-500, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/Tb9wMPDTPNDNHBFwxVY65Ph/?format=pdf&lang=pt>.

ALVES, G. F. dos S. **Assédio de gênero na caserna**: a judicialização e o controle interno das práticas de assédio moral envolvendo mulheres policiais militares da Paraíba. 2018. 188 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Paraíba/CCJ, João Pessoa, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/18504/1/GeniFrancinelleDosSantosAlves_Dissert.pdf. Acesso em: 23 abr. 2021.

ANDRADE, I. O.; HAMANN, E. P., SOARES, M. A. **A participação do Brasil nas operações de paz das nações unidas: evolução, desafios e oportunidades.** IPEA, 2019. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8939/1/td_2442.pdf.

Acesso em: 01 out. 2021.

ARAÚJO, A. A. **Corresponsabilidade familiar e proteção do mercado de trabalho da mulher: o sistema internacional da OIT como fonte integrativa da garantia constitucional.** 2017. 328 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/23581/1/CorresponsabilidadeFamiliarProte%ca7%ca3o_Araujo_2017.pdf. Acesso em: 18 jul. 2021.

ARAÚJO, C.; BORGES, D. O gênero, os elegíveis e os não-elegíveis: uma análise das candidaturas para a Câmara Federal em 2010. *In*: ALVES, José Eustáquio Diniz; PINTO, Céli Regina Jardim; JORDÃO, Fátima (org.). **Mulheres nas eleições 2010.** São Paulo: ABCP/Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2012. p. 337-385. ISBN 978-85-66557-00-8.

ARAÚJO, N. **Mulheres lutam para liderar e conquistar reconhecimento no agronegócio.** 2018. Disponível em: <https://sfagro.uol.com.br/mulheres-agronegocio/>. Acesso em: 6 jul. 2021.

ASPEC INFORMÁTICA. **A importante presença da mulher na gestão pública e seus desafios.** 6 de março de 2019. Disponível em: <https://www.aspec.com.br/blog/a-importante-presenca-da-mulher-na-gestao-publica-e-seus-desafios/>. Acesso em: 5 ago. 2021.

BAQUIM, C. A. **O sonho feminino de Ícaro: a educação das pioneiras da aviação militar brasileira na Academia da Força Aérea.** 2008. 298 f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

BATALHA DOS GUARARAPES. *In*: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2021. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Batalha_dos_Guararapes&oldid=60907109. Acesso em: 14 abr. 2021.

BECHTLUFFT, R. P. **Desigualdade de remuneração no setor público: poder, prestígio e discriminação na remuneração das carreiras do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.** (Trabalho de Conclusão de Curso) - Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2019.

BENSAHEL, N. *et al.* **Battlefields and Boardrooms Women's Leadership in the Military and the Private Sector.** Center for a new

american security. 2015. Disponível em: https://www.files.ethz.ch/isn/187251/CNAS_BattlefieldsVsBoardrooms_BensahelBarnoKidderSayler.pdf. Acesso em: 15 out. 2021.

BERGAMINI, C. W. Liderança: a administração do sentido. **Revista de Administração de Empresas**, 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v34n3/a09v34n3.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2021.

BEZERRA, R. P. de A. **Las mujeres en las Fuerzas Armadas**. 21 p. Trabalho monográfico. Buenos Aires, 2009.

BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B.; OLIVEIRA, S. M. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 2, n. 1, p. 19-27, 2014. Disponível em: <http://revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/GEDECON/article/view/304>. Acesso em: 5 ago. 2021.

BOWERMANN, S. J.; SMITH, D. R.; CARLSON, M.; KING, G. A. A comparison of factors influencing ACL injury in male and female athletes and non-athletes. **Physical Therapy in Sport**, v. 7, n. 3, p. 144-152, Aug. 2006.

BRASIL. Centro de Comunicação Social do Exército. A trajetória da mulher no Exército Brasileiro. **Verde Oliva**, ano 44, n. 237, jul. 2017. Disponível em: <http://ebrevistas.eb.mil.br/VO/article/view/756/805>. Acesso em: 15 fev. 2021.

BRASIL. **Constituição (1824)**. Constituição Política do Império do Brasil. Rio de Janeiro, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 28 maio 2021.

BRASIL. **Constituição (1891)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 28 maio 2021.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Decreto nº 1.295**, de 26 de outubro de 1994. Altera a redação do art. 2º do Decreto nº 63.704, de 29 de novembro de 1968, Regulamento da Lei de Prestação do Serviço Militar pelos estudantes de Medicina, Farmácia, Odontologia e Veterinária e pelos médicos, farmacêuticos, dentista e veterinários. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/____decreto/1990-1994/D1295.htm. Acesso em: 11 out. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.375**, de 17 de agosto de 1964. Lei do serviço militar. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4375.htm. Acesso em: 5 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6703**, de 18 de dezembro de 2008. Aprova a Estratégia Nacional de Defesa, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/____ato2007-2010/2008/decreto/d6703.htm. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL. Exército Brasileiro. Academia Militar das Agulhas Negras. **Desenvolvimento do sentimento de altruísta e do caráter militar no Cadete**. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: http://www.doutrinadahumanidade.com/artigos/caderno_de_instrucao_da_aman.htm. Acesso em: 8 out. 2021.

BRASIL. Exército Brasileiro. **EB20-MF10.101**. Brasília, DF: Ministério da Defesa, 2014. Disponível em: <https://www.eb.mil.br/documents/10138/6563889/Manual+-+O+Ex%C3%A9rcito+Brasileiro/09a8b0d2-81d0-4a69-a6ea-0af9a53eaf45>. Acesso em: 12 ago. 2021.

BRASIL. Exército Brasileiro. Estado-Maior do Exército. **Liderança militar: C20-10**. Brasília, DF, 2011.

BRASIL. **Lei nº 8.239**, de 4 de outubro de 1991. Regulamenta o [art. 143, §§ 1º e 2º da Constituição Federal](#), que dispõem sobre a prestação de Serviço Alternativo ao Serviço Militar Obrigatório. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8239.htm. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.519**, de 26 de novembro de 1997. Dispõe sobre a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e de Praças da Marinha. Brasília, DF, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9519.htm. Acesso em: 5 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.421**, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10421.htm#art1. Acesso em: 15 ago. 2021.

BRASIL. [Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009](#). Altera as Leis nºs 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12034.htm. Acesso em: 29 maio 2021.

BRASIL. **Lei Complementar nº 117**, de 2 de setembro de 2004. Altera a Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999, que dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas, para estabelecer novas atribuições subsidiárias. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp117.htm. Acesso em: 5 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Defesa. Força Aérea Brasileira. **Presença feminina na Força Aérea Brasileira**. 2020. Disponível em: <https://www.fab.mil.br/noticias/mostra/36603/MULHERES%20NA%20FAB%20-%20Presen%C3%A7a%20feminina%20na%20For%C3%A7a%20A%C3%A9rea%20Brasileira>. Acesso em: 17 dez. 2020a.

BRASIL. Ministério da Defesa. Serviço de Informações ao Cidadão (SIC-MD). Consulta NUP 60110.005006/2020, realizada em 3 de novembro de 2020. **Efetivo total das Forças Armadas**: referente ao mês de setembro de 2020b. [Documento eletrônico].

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 7.831**, de 2 de outubro de 1989. Cria o Quadro Complementar de Oficiais do Exército (QCO) e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1989_1994/L7831.htm. Acesso em: 5 abr. 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado n. 213, de 2015**. Dá nova redação ao §2º do art. 2º da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 - Lei do Serviço Militar - garantindo às mulheres o direito de opção ao serviço militar. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120656>. Acesso em: 17 jun. 2021.

BRIGADA DE INFANTARIA PARAQUEDISTA. **Missão, visão e valores**. 2021. Disponível em: <http://www.bdainfpqdt.eb.mil.br/missao-visao-e-valores>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRITO, R. A. **O processo de implantação da mulher na Linha de Ensino Militar Bélico na Escola Preparatória de Cadetes do Exército**. 2019. 70 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Ciências Militares) - Escola de Comando e Estado-Maior do Exército, Rio de

Janeiro, 2019. Disponível em: <https://bdex.eb.mil.br/jspui/handle/123456789/5638>. Acesso em: 01 set. 2021.

CAIRE, R. **A mulher militar**: das origens aos nossos dias. Tradução: Joubert de Oliveira Brízida. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 2002.

CAMARGO, W. **Mulheres nas Forças Armadas**: desenvolvimento histórico-jurídico da participação feminina na defesa nacional. Teresina, 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/72412/mulheres-nas-forcas-armadas-desenvolvimento-historico-juridico-da-participacao-feminina-na-defesa-nacional>. Acesso em: 8 mar. 2021.

CCOMSEX. Centro de Comunicação Social do Exército. Serviço Militar: plano exercício de cidadania. Evolução histórica do serviço militar brasileiro. **Revista Verde Oliva**, ano 43, n. 234, out. 2016. Disponível em: <https://www.mirassol.sp.gov.br/imagens/files/EVOLUCAO-HISTORICA-DO-SERVICO-MILITAR.pdf>.

CHAMBOULEYRON, I.; RESENDE, E. Duque de Caxias e Maria Quitéria na mesma trincheira: o questionamento das representações do masculino e feminino pela mulher combatente. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 30., 2006, Caxambu. **Anais** [...]. Caxambu, 2006.

CLEMENTE JUNIOR, Sergio dos Santos. Reflexão sobre a liderança feminina em empresas de São Paulo. *In*: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM TURISMO DO MERCOSUL, 7., 2012, Caxias do Sul. **Anais** [...]. Caxias do Sul: UCS, 2012. Disponível em: https://www.ucs.br/ucs/eventos/seminarios_semintur/semin_tur_7/arquivos/08/01_19_24_Coss_o_Clemente_Junior.pdf. Acesso em: 17 out. 2021.

COMANDO DE AVIAÇÃO DO EXÉRCITO. **2º Batalhão de Aviação do Exército**. 2021. Disponível em: <http://www.cavex.eb.mil.br/2-bavex>. Acesso em: 18 set. 2021.

COMANDO MILITAR DA AMAZÔNIA. **Missão e valores**. 2021. Disponível em: <https://www.cma.eb.mil.br/index.php/missao-e-valores>. Acesso em: 21 set. 2021.

CORADINI, F. dos S.; TAVARES, W. C. Liderança no contexto militar: o gênero e sua importância no aprimoramento das competências dos líderes. **Revista Consciência**: roda de conversas, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://nasnuv.com/ojs2/index.php/UEADSL/article/view/697>. Acesso em: 9 out. 2021.

CORRÊA, T. T.; CZARNESKI, F.; CERQUEIRA, L. S. Mulheres no poder: uma análise dos desafios enfrentados no acesso e gerenciamento na prefeitura municipal de Rio Grande- RS. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO

DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4., 2016, Porto Alegre. **Anais** [...]. Porto Alegre: SBEO, 2016.

CREVELD, M. V. **Men, women and war**. Londres: Ed. Cassell e Co., 2001.

D'ARAUJO, M. C. Pós-modernidade, sexo e gênero nas Forças Armadas. **Security and Defense Studies Review**, v. 3, n. 1, Spring 2003. Disponível em: <http://www3.ndu.edu/chds/journal/index.htm>. Acesso em: 26 jan. 2021. ISSN:1533-2535.

DANTAS, S. da R. de M. **Mulheres e forças armadas**: uma análise da participação feminina nas forças armadas brasileiras. 2018. 100 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso de Relações Internacionais, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: https://www.defesa.gov.br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cmdn/2019/7_mulheres_e_forcas_armadas_uma_analise_da_participacao_feminina_nas_forcas_armadas_brasileiras.pdf. Acesso em: 15 ago. 2021.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Folheto informativo do QGEx**. Brasília. 2020. Disponível em: <http://www.eb.mil.br/documents/10138/6107625/Folheto+QGEx/5a7860d7-edbe-4a01-bdcf-a3cca90dff4>. Acesso em: 5 ago. 2021.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Projeto Proforça**. 2012. Orienta o Processo de Transformação por meio de diretrizes para os Vetores de Transformação 2030. Disponível em: http://www.eb.mil.br/c/document_library/get_file?uuid=b8fd062b-d6c0-431f-a931-1d7ad6facccc&groupId=1094704. Acesso em: 27 set. 2021.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Quartel-General do Exército, o Forte Caxias, completa 50 anos**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: http://www.eb.mil.br/web/noticias/noticiario-do-exercito/-/asset_publisher/MjaG93KcunQI/content/id/13072357. Acesso em: 15 out. 2021.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Separata ao boletim do Exército nº 23/2018**. Brasília, DF: Departamento de Educação e Cultura do Exército, 2018. Disponível em: <http://www.ipcfex.eb.mil.br/images/PortariaCFO2018.pdf.pdf>. Acesso em: 17 out. 2021.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Treinamento físico militar**. EB20-MC-10.350. 2015. Disponível em:

http://www.ipcfex.eb.mil.br/images/ipcfex_docs/manual-tfm-4ed-2015.pdf. Acesso em: 14 ago. 2021.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia de Pesquisa Científica**. Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 2002. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2021.

FORÇAS DE MANUTENÇÃO DA PAZ DAS NAÇÕES UNIDAS. *In*: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2021. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=For%C3%A7as_de_manuten%C3%A7%C3%A3o_da_paz_das_Na%C3%A7%C3%B5es_Unidas&oldid=61040613. Acesso em: 29 abr. 2021.

GARDNER, R. C. **Psychological statistics using SPSS for Windows**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2000.

GIANNINI, R. A.; FOLLY, M.; LIMA, M. F. **A entrada de mulheres na linha de frente das Forças Armadas Brasileiras**. Instituto Igarapé, 2016. Disponível em: <https://igarape.org.br/mulheres-forcas-armadas/pt/>. Acesso em: 23 jun. 2021.

GIANNINI, R. A. **Promover gênero e consolidar a paz: a experiência brasileira**. Instituto Igarapé, 2014. Disponível em: <https://igarape.org.br/promover-genero-e-consolidar-a-paz-a-experiencia-brasileira/>. Acesso em: 15 set. 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil_como_e_laborar_projeto_de_pesquisa.pdf. Acesso em: 10 jul. 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONTIJO, M. R.; MELO, M. C. O. L. Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo Horizonte. **READ revista eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 23, n. especial, p. 126-157, dez. 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/59314>. Acesso em: 18 set. 2021.

GOVERNO DO BRASIL. Forças Armadas. **Serviço Militar deve incorporar 90 mil jovens no Exército, Marinha e Aeronáutica em 2020**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/justica-e-seguranca/2020/01/servico-militar-deve-incorporar-90-mil-jovens-no-exercito-marinha-e-aeronautica-em-2020>. Acesso em: 9 ago. 2021.

GOVERNO DO BRASIL. Forças Armadas. **Serviço Militar Obrigatório: Alistamento, Seleção Geral, Seleção Complementar e Incorporação (SMO)**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/alistar-se-no-servico-militar-obrigatorio>. Acesso em: 15 ago. 2021.

GUARDA NACIONAL (BRASIL). *In*: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2021. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Guarda_Nacional_\(Brasil\)&oldid=61282982](https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Guarda_Nacional_(Brasil)&oldid=61282982). Acesso em: 31 maio 2021.

GUIMARÃES, F.; SANTANA, E.; PALMEIRA, M.; SOUTO, M.; ROCHA, B. **A participação feminina nas Forças Armadas Brasileiras e seus desafios contemporâneos**. 2019. Disponível em: https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/xvi_cadn/aa_participacao_feminina_nasa_forcasa_armadas_brasileirasa_ea_seusa_desafiosa_contemporaneos.pdf. Acesso em: 23 maio 2021.

HAMANN, E. P. A força de uma trajetória: o Brasil e as operações da ONU. **Military Review**, jul./set. 2016.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

HISTÓRIA DO EXÉRCITO BRASILEIRO. *In*: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2020. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Hist%C3%B3ria_do_Ex%C3%A9rcito_Brasileiro&oldid=58951670. Acesso em: 4 ago. 2021.

HÜBNER, D. L. M. **Em(poder)amento das mulheres líderes no contexto do estado do Rio Grande do Sul**: história de vida e ações. Ijuí: Unijuí, 2018. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/5775>.

IPEJA. **Justiça militar da união publica cartilha com orientações sobre a proteção jurídica à mulher integrante das Forças Armadas**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://ipeja.com.br/justica-militar-da-uniao-publica-cartilha-com-orientacoes-sobre-a-protecao-juridica-a-mulher-integrante-das-forcas-armadas/>. Acesso em: 17 out. 2021.

JESUS, M. S. **A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. 2016. 126 p. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública, Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/22621>. Acesso em: 25 ago. 2021.

KUHLMANN, P. R. L. Serviço Militar Obrigatório no Brasil: continuidade ou mudança? *In*: SEMINÁRIO SOBRE PESQUISA E EDUCAÇÃO EM DEFESA E SEGURANÇA, 2001, Campinas. **Anais** [...]. Campinas: Unicamp - Núcleo de Estudos Estratégicos, 2001. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=q9LKyBgAAAAJ&citation_for_view=q9LKyBgAAAAJ:u-x6o8ySG0sC. Acesso em: 4 ago. 2021.

KURZAWA, L. L. P.. **O Papel da Mulher na Gestão Pública**. 2003. Disponível em: <http://www.sefaz.ms.gov.br/age/artigostec/artigoluciane.pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.

LAZZARIN, H. K. **As insuficiências legais relativas ao trabalho da mulher e o tratamento igualitário no Brasil**. 2016. 145 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2016. Disponível em: http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/6013/Helena%20Kugel%20Lazzarin_.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 ago. 2021.

LEAL, A. D. S.; FRANÇA, M. D. O. Ensaio da inserção da mulher militar no Brasil. **Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 6, n. 12, p. 27-38, 2017. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/download/287/269/>. Acesso em: 01 jun. 2021.

LOMBARDI, M. R. **Mulheres na Forças Armadas brasileira**: a Marinha do Brasil. São Paulo: FCC/DPE, 2009. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/textosfcc/article/download/2448/2403>. Acesso em: 23 jul. 2021.

LOPEZ, F.; GUEDES, E. **Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986-2017)**: Atlas do Estado Brasileiro. Brasília, DF: IPEA, 2020.

LUSTOSA, Bandeira *et al.* Panorama da gestão de pessoas no setor público. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 86-103, jul./set. 2017.

MATOS, D. J. *et al.* Mulheres nas Forças Armadas: desenvolvimento histórico-jurídico da participação feminina na defesa nacional. *In*: CONGRESSO ACADÊMICO SOBRE DEFESA NACIONAL (CADN), 13., 2016, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: Escola Naval, 2016. Disponível em: https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/XIII_cadn/mulheres_nas_forcas_armadas_desenvolvimento_historicojuridico_da_participacao_feminina_na_defesa_nacional_final_1.pdf. Acesso em: 18 jul. 2020.

MAZULO, L. F. da S. **Mulheres no Exército Brasileiro**: um estudo sobre poder simbólico e relações de poder em uma organização militar. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – PUC-RIO, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=16566@1>.

MEIRELES, D. C. **Gênero e mercado de trabalho no Brasil**. 2018. 153 p. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/7182/1/deborachavesmeireles.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2021.

MESTRADO Profissional em Administração Pública. Brasília, DF: IDP, 2021. Disponível em: <https://www.idp.edu.br/mestrado/profissional-em-administracao-publica/obrigado-programa/>. Acesso em: 14 out. 2021.

MORAIS, R. N. M.; NEVES, A. L. M. das; MARQUES, J. M. D. Mulheres, Forças Armadas e gênero: breves notas sobre potencialidades e desafios. *In*: ANTUNES, Aline Ferreira (org.). **Epistemologia e metodologia da pesquisa interdisciplinar em ciências humanas**. Ponta Grossa: Atena, 2021. cap. 9. Disponível em: <https://www.finersistemas.com/atenaeditora/index.php/admin/api/artigoPDF/47003>. Acesso em: 23 maio 2021.

OLIVEIRA JUNIOR, M. **Metodologia quantitativa de pesquisa**. Apresentado para o curso de Mestrado Profissional em Administração Pública. Brasília, DF: Instituto Brasiliense de Direito Público-IDP, 2020. 73 slides.

OLIVEIRA, G. C. C. de; ANTUNES, C. M. de S.; SILVA, A. C. Da mulher combatente: políticas e marcações de gênero na defesa. **Tensões mundiais**, v. 17, n. 33, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/350552532_MULHER_COMBATEnte_POLITICAS_E_MARCACOES_DE_GENERO_NA_DEFESA. Acesso em: 29 ago. 2021.

ORICHIO, Ana Paula Carvalho *et al.* Mulheres para a Marinha do Brasil: recrutamento e seleção das primeiras oficiais enfermeiras (1980-1981).

Texto contexto: Enfermagem, Florianópolis, v. 21, n. 4, p. 811-818, dez. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072012000400011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 29 mai 2021.

PEREIRA, M. C. Rodrigues, ex-ministro da Marinha do Brasil. Entrevista concedida ao CPDOC/FGV, 1999.

PIRES, J. F. **Estatística aplicada ao serviço social**. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2013. Disponível em: http://www.de.ufpb.br/~juliana/Estatistica%20aplicada%20ao%20servico%20social/Aula_descritiva.pdf. Acesso em: 8 abr. 2021.

PORTAL BRASILEIRO DE DADOS ABERTOS. Exército Brasileiro-EB. 2020. Disponível em: <https://dados.gov.br/organization/about/exercito-brasileiro-eb>. Acesso em: 10 out. 2021.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós**: Órgão de Divulgação Científica e Cultural do IPCG, v. 1, n. 2, p. 35-38, 2003. Disponível em: http://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 25 ago. 2021.

PUCCINI, B. C.; ARON, M. L.; SANTIAGO, E. B. Trabalhadora e mãe: papéis, identidade, consciência política e democracia. **Psicologia Política**, v. 15, n. 34, p. 587-597, set./dez. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519549X201500030009. Acesso em: 18 set. 2021.

QUEIROZ, V. S.; ARAGÓN, J. A. O. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 787-819, out./dez. 2015. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ee/article/view/61938>. Acesso em: 12 set. 2021.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, S. A. **Uma análise bibliométrica acerca das dificuldades vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho** [manuscrito]. 2019. 35 f. Disponível em: https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/2475/1/MONOGRAFIA_An%C3%A1liseBibliom%C3%A9tricaDificuldades.pdf. Acesso em: 18 jul. 2021.

ROVINA, D. P. M.; SOUZA, N. L. de F. A mulher militar brasileira: conquistando mares, alçando voos e desbravando terras. *In*: GÓMEZ

NIETO, Ricardo (org.). **El rol de la mujer en las fuerzas armadas**: desde la óptica de los Colegios de Defensa de Iberoamérica. Bogotá: Escuela Superior de Guerra, 2015. Disponível em: http://www.esg.br/images/Laboratorio/publicacoes/Artigo_ESG_BRASIL_Livro_Mulher_FFA_A_24_ABR_NEYDE_DENISE.pdf. Acesso em: 28 ago. 2020.

SALVAGNE, J.; CANABARRO, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de gestão e secretariado**, SINSESP, 2001. Disponível em: https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/347/pdf_73. Acesso em: 17 out. 2021.

SANTANA JUNIOR, G. M.; CALLADO, A. L. C. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do Nordeste brasileiro. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 70-82, maio/ago. 2017. Disponível em: <http://revista.crcmg.org.br/index.php?journal=rmc&page=article&op=view&path%5B%5D=674&path%5B%5D=432>Acesso em: 12 set. 2021.

SANTOS, D. V. **A importância e os desafios do aumento do contingente feminino nas fileiras do Exército Brasileiro**. 2019. 52 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Ciências Militares) - Escola de Comando e Estado-Maior do Exército, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <http://www.ebrevistas.eb.mil.br/ADN/article/view/6879>. Acesso em: 16 out. 2021.

SANTOS, L. R. dos. **Da roseta as estrelas**: um debate sobre a representação feminina na marinha brasileira. 2014. 212 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2014. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/CienciasSociais/Dissertacoes/santos_lr_me_mar.pdf. Acesso em: 4 set. 2021.

SANTOS, L. R. dos. A participação das mulheres nas forças armadas brasileiras: um debate contemporâneo. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS FEMINISTAS, 3., 2009, Londrina. **Anais** [...]. Londrina, 2009. Disponível em: <http://www.uel.br/pos/mesthis/abed/anais/LaucianaRodrigues dosSantos.pdf>. Acesso em: 15 maio 2021.

SARAVALI, E. G. **Dificuldades de aprendizagem e interação social**. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1993. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/252891/1/Saravali_ElianeGiachetto_D.pdf. Acesso em: 7 jul. 2021.

SILVA FILHO, L. A.; QUEIROZ, S. N.; CLEMENTINO, M. L. M. Mercado de trabalho nas regiões metropolitanas brasileiras. **Mercator**, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 37-54, abr./jun. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/mercator/v15n2/1984-2201-mercator-15-02-0037.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2021.

SILVA, A. C. da. **O ingresso e a permanência da primeira turma das Aspirantes no Curso de Graduação da Escola Naval (2014-2017)**. 2018. 190 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

SISTARCH. Base Administrativa do Quartel-General do Exército. **Sistema interno de arranhamento**. Disponível em: <http://www.badmqgex.eb.mil.br/si/>. Acesso em: 3 abr. 2021.

SOUZA, E. S.; SANTOS, S. P. Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo (SP). **Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, ano 3, n. 3, p. 1-19, maio 2014. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174739.pdf. Acesso em: 12 set. 2021.

STIGLER, S. **Statistics on the table: the history of statistical concepts and methods**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1999.

TAKAHASHI, E. E. **Notas sobre a formação das primeiras mulheres na Academia da Força Aérea**. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DE DEFESA, 1., 2007, São Carlos. **Anais** [...]. São Carlos: ENABED, 2007. Disponível em: http://www.arqanalagoa.ufscar.br/abed/integra/emilia_takahashi_12-08-07.pdf. Acesso em: 25 jul. 2021.

TESTE QUI-QUADRADO DE PEARSON. *In*: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2020. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Teste_qui-quadrado_de_Pearson&oldid=58590798. Acesso em: 24 jun. 2021.

THE JAMOVI PROJECT (2021). **Jamovi**. Version 1.6. [Computer Software]. Disponível em: <https://www.jamovi.org>. Acesso em: 29 ago. 2021.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Missão do Exército Brasileiro: Constitucional e Subsidiárias**. 2021. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j-iNrsGMPCEJ:https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp>

[%_3FfileId%3D8A8182A24F0A728E014F0B1F79C74B59+&cd=15&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](#). Acesso em: 9 out. 2021.

[VASCONCELOS JUNIOR, I. de F.](#) **As consequências da Guerra do Paraguai e seus reflexos para o Exército Brasileiro**. Trabalho de Conclusão de Curso – Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais - EsAO, 2019. Disponível em: <https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/4730/1/Artigo-Cap%20Ivan.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2021.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e sociedade**, Campinas, v. 22, p. 765-790, 2013.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração da UFSC; Brasília: CAPES, UAB, 2009. Disponível em: http://paginapessoal.utfpr.edu.br/mansano/downloads-para-disciplina-de-metodologia-da-pesquisa-uab/downloads/UAB_Metod_Livro_Base.pdf. Acesso em: 27 ago. 2021.

ZIMMERMANN O. **O Exército Brasileiro**. 2015. 34 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de História da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2015. Disponível em: https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/3114/TCC-_Definitivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 jul. 2021.



APÊNDICES

APÊNDICES

APÊNDICES

APÊNDICE A- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto de pesquisa: O aumento do efetivo de mulheres no exército brasileiro por meio do serviço militar: uma análise a partir da visão dos militares do Exército

Pesquisador Responsável:

Nome do participante:

Data de nascimento:

Você está sendo convidado (a) para ser participante do Projeto de pesquisa intitulado “O AUMENTO DO EFETIVO DE MULHERES NO EXÉRCITO BRASILEIRO POR MEIO DO SERVIÇO MILITAR: UMA ANÁLISE A PARTIR DA VISÃO DOS MILITARES DO EXÉRCITO” de responsabilidade do (a) pesquisador (a) (nome do pesquisador).

Leia cuidadosamente o que se segue e pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Caso se sinta esclarecido (a) sobre as informações que estão neste Termo e aceite fazer parte do estudo, peço que assine ao final deste documento, em duas vias, sendo uma via sua e a outra do pesquisador responsável pela pesquisa. Saiba que você tem total direito de não querer participar.

1. O trabalho tem por finalidade analisar a visão e as impressões dos militares acerca do aumento do efetivo de mulheres no Exército Brasileiro, por meio do serviço militar. Essa pesquisa será de grande importância para o Exército Brasileiro implementar políticas de alocação de seus recursos humanos e permitirá que os militares entrevistados tenham suas opiniões levadas em consideração nos processos decisórios sobre o tema.

2. A participação nesta pesquisa é voluntária e consistirá em 01 (um) encontro, em que será apresentado um questionário, que a depender do entrevistado pode levar de 10 a 15 minutos de duração para o seu preenchimento, contemplando questões referentes à vivência de cada entrevistado, às percepções, às funções exercidas. Os encontros serão precedidos de conversas informais e serão realizados nos locais mais convenientes para o pesquisador e para o entrevistado, adotando as seguintes medidas de prevenção à COVID-19:

- Local da entrevista será aberto e ventilado;
- As regras de distanciamento social serão obedecidas;

- Pesquisador e entrevistado deverão estar sem sintomas e utilizar máscara;

3. Durante a execução da pesquisa poderão ocorrer riscos de ... (descrever os possíveis riscos e as formas pelas quais serão minimizados cada um deles). Para a elaboração deste item ler atentamente as orientações contidas nas Resoluções CNS 466/12 (saúde) e 510/16 (humanas e sociais) disponíveis no site do CEP da UNIARA.

4. Os benefícios com a participação nesta pesquisa serão... (descrever o (s) benefício (s) diretos (para o próprio participante) e/ou indiretos (para a comunidade e/ou outras pessoas) que a pesquisa trará);

5. Os participantes não terão nenhuma despesa ao participar da pesquisa e poderão retirar sua concordância na continuidade da pesquisa a qualquer momento.

6. Não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar aos voluntários pela participação, no entanto, caso haja qualquer despesa decorrente desta participação haverá o seu ressarcimento pelos pesquisadores.

7. Caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente da participação no estudo, os voluntários poderão pleitear indenização, segundo as determinações do Código Civil (Lei nº 10.406 de 2002) e das Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde.

8. O nome dos participantes será mantido em sigilo, assegurando assim a sua privacidade, e se desejarem terão livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que queiram saber antes, durante e depois da sua participação.

9. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins desta pesquisa, e os resultados poderão ser publicados.

Qualquer dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com o pesquisador (a) responsável pela pesquisa, telefone: (xx-xxxxxxx), e-mail: xxxxi@gmail.com, com os pesquisadores (nome e contato dos discentes), com o Comitê de Ética em Pesquisa da Uniara, localizado na Rua Voluntários da Pátria nº 1309 - bloco C, no Centro da cidade de Araraquara-SP, telefone: (16) 3301.7263, e-mail: comitedeetica@uniara.com.br, atendimento de segunda a sexta-feira das 08h00min. – 13h00min. - 14h00min – 17h00min, e/ou com a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa-CONEP, telefone (61) 3315.5877, e-mail: conep@saude.gov.br.

Eu, _____, RG n° _____
_____ declaro ter sido informado e concordo em ser participante do Projeto de pesquisa acima descrito.



Cidade, _____ de _____ de 20____.

Assinatura do participante

Nome e assinatura do responsável por obter o consentimento



APÊNDICE B - ENTREVISTA

Q1 - Como você se sente trabalhando com mulheres no seu local de trabalho?

Q2 – Você acha que o efetivo de mulheres deve aumentar? Por que será que alguns acham que o efetivo atual é suficiente?

Q3 – Você concorda com o serviço militar voluntário para mulheres?

Q4- Por que não o serviço militar de caráter obrigatório?

Q5- Você é favorável a admitir mulheres casadas e com filhos se houver serviço militar voluntário?

Q6 – Iria para o combate com uma mulher no comando?

Q7- Você acha que as mulheres estão integradas ao local de trabalho? Como podemos melhorar esse processo?

Q8 – O paternalismo é uma preocupação de muitos militares quanto ao tratamento dado às mulheres, você percebe o paternalismo no seu local de trabalho?

Q9- Os homens são resistentes às conquistas das mulheres no Exército?

Q10 – Na sua seção, há faltas ou atrasos das mulheres por problemas familiares?

Q11- O emprego de mulheres com filhos ou casadas em operações com risco de morte pode ser uma opção na sua opinião?

Q12 – Os mesmos índices no TFM para homens e mulheres, você concorda? Por que?

Q13 – Mulheres em operações de combate podem comprometer o poder de combate como um todo? Será que mudaria o comportamento dos homens?

APÊNDICE C- QUESTIONÁRIO



A presença feminina no Exército Brasileiro

- 1- Pesquisa de Mestrado em Administração Pública - Altos Estudos Exército Brasileiro.
- 2- Não há coleta de e-mail ou identificação dos participantes.
- 3- O sigilo das respostas é absoluto, conforme Código Civil (Lei nº 10.406 de 2002).
- 4- Pule a pergunta caso não saiba a resposta ou não queira responder.
- 5- Qualquer dúvida entrar em contato com o pesquisador, Eclair Gil (21-979106500)/majeclair@gmail.com.
- 6- O tempo médio de preenchimento é de 2 a 5 minutos

1 Qual o seu sexo?

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não dizer

2 Qual o seu posto?

- Oficial Superior
- Oficial Intermediário
- Oficial Subalterno
- Subtenente ou Sargento
- Cabo ou Soldado

3 Qual a sua idade?

- de 18 a 24 anos
- de 25 a 29 anos
- de 30 a 34 anos
- de 35 a 39 anos
- de 40 a 44 anos
- de 45 a 49 anos
- 50 anos ou mais
- Prefiro não dizer

4 Qual a sua qualificação militar ?

- Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia ou Comunicações
- Intendência, Material Bélico, Aviação ou Serviço de Saúde
- Quadro Complementar, Quadro Auxiliar, Engenheiro Militar ou Quadro Técnico
- Opção 4

5 Qual o nome do militar que você gostaria de ter como comandante em uma operação de combate ?

Texto de resposta curta

.....

6 Qual o nome do militar que você gostaria de ter como companheiro em uma operação de combate ?

Texto de resposta curta

.....

7 O Projeto de Lei 213 de 2015 do Senado Federal que estabelece a possibilidade de as mulheres prestarem o serviço militar de forma voluntária, pode aumentar a presença feminina no Exército Brasileiro dos atuais 5,68% para 24,27%, como você se sente com relação a este projeto de lei?

- Não concordo com o projeto de lei, é preferível não haver mulheres no Exército
- Não concordo com o projeto de lei, o Exército deve reduzir o percentual de mulheres em seu efetivo. O per...
- Não concordo com o projeto de lei, o Exército não deve ampliar ou reduzir o percentual de mulheres em se...
- Concordo com o projeto de lei, o Exército deve ampliar o percentual de mulheres em seu efetivo. O percen...
- Prefiro não dizer

8 Na sua opinião, as mulheres devem ter o direito de prestar o serviço militar no Exército Brasileiro?

- Não, mulheres não devem prestar o serviço militar
- Sim, elas devem prestar o serviço militar caso sejam voluntárias
- Sim, elas devem prestar o serviço militar, mas nas mesmas condições dos homens, ou seja, de forma obri...
- Prefiro não dizer

9 Na sua opinião, caso haja no Brasil a previsão de serviço militar para as mulheres, o Exército deve estabelecer algum critério de seleção para o público feminino?

- Sim, o Exército deve recusar todas as mulheres pois mulheres não devem prestar o serviço militar
- Sim, o Exército deve selecionar apenas mulheres sem filhos
- Sim, o Exército deve selecionar apenas mulheres solteiras
- Não, o Exército não deve estabelecer critérios de seleção, ou seja, todas as mulheres devem ter o direito d...
- Prefiro não dizer

10 Na sua opinião, as mulheres incorporadas ao Exército devem ser empregadas em missões de combate com possível risco de vida?

- Não, mulheres não devem ser empregadas em missões de combate
- Sim, elas devem ser empregadas desde que elas não tenham filhos
- Sim, elas devem ser empregadas desde que elas não sejam casadas
- Sim, elas devem ser empregadas em combate independentes de estado civil ou de terem ou não filhos, a...
- Prefiro não dizer

11 Na sua opinião, mulheres incorporadas ao Exército devem ser empregadas em missões de paz, permanecendo fora do Brasil e em área de risco de vida por aproximadamente 6 (seis) meses?

- Não, elas não devem ser empregadas em missões de paz
- Sim, elas devem ser empregadas desde que elas não tenham filhos
- Sim, elas devem ser empregadas desde que elas não sejam casadas
- Sim, elas devem ser empregadas em missões de paz no exterior, independentes do estado civil e de tere...
- Prefiro não dizer

12 Na sua opinião, deve haver o mesmo grau de exigência nos índices de treinamento físico militar no Exército para homens e mulheres?

- discordo totalmente
- discordo em parte
- concordo em parte
- concordo totalmente
- Prefiro não dizer

13 Na sua opinião, pelotões operacionais do Exército podem ter seu poder de combate reduzido pelo fato de possuírem mulheres?

- discordo totalmente
- discordo em parte
- concordo em parte
- concordo totalmente
- Prefiro não dizer

14 Na sua opinião, as diferenças físicas e biológicas entre homens e mulheres são fatores impeditivos para que as mulheres sejam designadas para compor um pelotão especial de combate do Exército?

- discordo totalmente
- discordo em parte
- concordo em parte
- concordo totalmente
- Prefiro não dizer

15 Quais especialidades/atividades devem ser desempenhadas pelas mulheres no Exército?

	Discordo	Concordo	Não sei
Infantaria, Cavalaria, Eng...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intendência e Material B...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Serviço de Saúde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paraquedista e Guerra n...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comandos e Forças Esp...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aviação do Exército	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Missões de paz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Missões de combate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16 Na sua percepção a mulher é bem aceita no ambiente de trabalho no Exército?

	Sim, elas estão co...	Sim, mas há difere...	Não, elas não estã...	Não sei
Opções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17 Na sua opinião, com que grau de importância as palavras abaixo descrevem as qualidades de um militar?

	Muito importan...	Importante	As vezes impor...	Não é importan...	Não sei
Inteligência	<input type="radio"/>				
Proteção aos n...	<input type="radio"/>				
Liderança	<input type="radio"/>				
Sensibilidade	<input type="radio"/>				
Vigor físico	<input type="radio"/>				
Racionalidade	<input type="radio"/>				
Flexibilidade	<input type="radio"/>				
Agressividade	<input type="radio"/>				

18 Com que frequência as palavras abaixo descrevem as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no Exército Brasileiro?

	Sempre	Frequentemente	Raramente	Nunca	Não sei
Alojamento e in...	<input type="radio"/>				
Conciliar famili...	<input type="radio"/>				
Resistência ma...	<input type="radio"/>				
Falta de reconh...	<input type="radio"/>				
Paternalismo	<input type="radio"/>				
Diferença física...	<input type="radio"/>				
Assédio	<input type="radio"/>				



19 Na sua opinião, como você descreveria a presença da mulher no Exército Brasileiro nos dias atuais?

Texto de resposta longa



ANEXO A- AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL



**MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
BASE ADMINISTRATIVA DO QUARTEL-GENERAL DO EXÉRCITO
(BASE ADMINISTRATIVA MARECHAL JOSÉ PESSOA)**

Informo que o Coronel Eclair Gil Tinoco Junior, da Base Administrativa do Quartel-General do Exército, identidade 011157124-6, está autorizado a realizar pesquisa de campo nas instalações do Quartel-General do Exército (QGEx) visando atender aos requisitos do Mestrado Profissional de Administração Pública do IDP, Brasília/DF.

ARMINDO NUNES DE MEDEIROS JUNIOR - Cel
Comandante da Base Administrativa do Quartel-General do Exército

"UM SÉCULO DE BLINDADOS NO BRASIL.
BRAÇO FORTE NA DEFESA DA PÁTRIA. AÇO!"



idp

Bo
pro
cit
ref
Nos
são

idp

A ESCOLHA QUE
TRANSFORMA
O SEU CONHECIMENTO